



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

ABOGACÍA

***MOBBING: ANÁLISIS SOBRE LA RECEPCIÓN
DOCTRINARIA, LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL
EN EL DERECHO LABORAL ARGENTINO.***

NICOLÁS GABRIEL HEREDIA LUNA

D.N.I. N° 37.165.625

AÑO 2019

*“El trabajo no es necesario sólo para la economía, sino para la persona humana,
para su dignidad, para su ciudadanía, y también para la inclusión social”.*

Papa Francisco.

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

Tan antiguo como el trabajo mismo y tan novedoso como su término, el “*mobbing*” laboral, es decir, el hostigamiento, violencia o acoso psicológico en las relaciones laborales, se ha convertido en uno de los temas jurídicos que son noticia día a día en los últimos años, en nuestro país.

En el presente trabajo de investigación, analizaremos con profundidad qué es y qué no es acoso laboral, la regulación normativa del fenómeno y su interpretación jurisprudencial en el Derecho Laboral Argentino. Abordaremos su acogimiento legal, zonas grises, lagunas normativas, posibles falencias y sus diversas apreciaciones doctrinarias, así como las resoluciones de los tribunales argentinos tendientes a la restitución del orden jurídico alterado.

PALABRAS CLAVE

Acoso laboral - *Mobbing* - Derechos fundamentales del trabajador.

ABSTRACT

As old as the work itself and as new as its term, the "mobbing" at work, ie, harassment, violence or psychological harassment in labor relations, has become one of the legal issues that are news every day in the last years, in our country.

In the present research work, we will analyze in depth what is and what is not labor harassment, the normative regulation of the phenomenon and its jurisprudential interpretation in Argentine labor law. We will approach diverse doctrinal appreciations, their legal reception, gray zones, normative gaps, possible flaws and their treatment in comparative law, as well as the resolutions of the Argentine courts tending to the restitution of the order altered legal.

KEYWORDS

Labor harassment - Mobbing - Worker's fundamental rights.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I – ANÁLISIS DOCTRINARIO.....	11
INTRODUCCIÓN PARCIAL AL PRIMER CAPÍTULO.....	12
ORIGEN DEL TÉRMINO.....	13
CONCEPTUALIZACIONES DOCTRINARIAS.....	13
<i>Lorenz, Konrad Zacharias.....</i>	<i>14</i>
<i>Leymann, Heinz.....</i>	<i>15</i>
<i>Hirigoyen, Marie France.....</i>	<i>17</i>
<i>Piñuel y Zabala, Iñaki.....</i>	<i>17</i>
<i>Abajo Olivares, Francisco Javier.....</i>	<i>19</i>
<i>De Diego, Julián Arturo.....</i>	<i>19</i>
<i>Grisolia, Julio Armando.....</i>	<i>20</i>
<i>Organización Internacional del Trabajo.....</i>	<i>21</i>
<i>Organización Mundial de la Salud.....</i>	<i>21</i>
DIFERENCIACIÓN DE OTROS FENÓMENOS.....	22
“ <i>Harassment</i> ”.....	23
“ <i>Bossing</i> ”.....	23
“ <i>Ijime</i> ”.....	23
“ <i>Burnout</i> ”.....	23
“ <i>Whistleblowers</i> ”.....	24
“ <i>Bullying</i> ”.....	25
“ <i>Sexting</i> ”.....	25
PRESUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN.....	26
<i>Presupuestos objetivos.....</i>	<i>26</i>
<i>Presupuestos subjetivos.....</i>	<i>26</i>
CONDUCTAS TÍPICAS O INDICIOS.....	29
TIPOS O MODALIDADES DE <i>MOBBING</i>	31
<i>Descendente (bossing).....</i>	<i>31</i>

<i>Horizontal</i>	31
<i>Ascendente</i>	32
FASES DE DESARROLLO DEL <i>MOBBING</i>	33
BIENES JURÍDICOS AFECTADOS.....	34
CONCLUSIÓN PARCIAL SOBRE EL PRIMER CAPÍTULO.....	36
CAPÍTULO II – ANÁLISIS NORMATIVO	37
INTRODUCCIÓN PARCIAL AL SEGUNDO CAPÍTULO.....	38
TRATADOS INTERNACIONALES CON JERARQUÍA CONSTITUCIONAL.....	39
<i>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre</i>	40
<i>Declaración Universal de Derechos Humanos</i>	41
<i>Convención Americana sobre Derechos Humanos</i>	42
<i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</i>	42
<i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su protocolo facultativo</i>	45
<i>Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial</i>	46
<i>Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i>	47
<i>Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes</i>	48
CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA (1853).....	50
LEYES NACIONALES.....	53
<i>Ley 20.744 de contrato de trabajo</i>	54
<i>Ley 23.592 de medidas contra actos discriminatorios</i>	61
<i>Ley 26.485 de protección integral a las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales</i>	61
CONSTITUCIONES PROVINCIALES.....	64
<i>Constitución de la Provincia de Córdoba</i>	64
<i>Constitución de la Provincia de Corrientes</i>	66
LEYES PROVINCIALES.....	67
<i>Ciudad Autónoma de Buenos Aires</i>	67
<i>Buenos Aires</i>	73
<i>Jujuy</i>	76

<i>Tucumán</i>	77
<i>Misiones</i>	78
<i>Santa Fe</i>	80
<i>Chaco</i>	82
<i>Entre Ríos</i>	84
<i>San Juan</i>	85
<i>San Luis</i>	88
<i>Córdoba</i>	90
CONCLUSIÓN PARCIAL SOBRE EL SEGUNDO CAPÍTULO.....	93
CAPÍTULO III – ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	94
INTRODUCCIÓN PARCIAL AL TERCER CAPÍTULO.....	95
CASO "LAMBIR, MARÍA ELSA C/ AGUAS CORDOBESAS S.A. S/DEMANDA".....	96
CASO "DUFHEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO SOBRE INAPLICABILIDAD DE LEY".	97
CASO "CORREA CERPA, PATRICIA ALEJANDRA C. AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. S/ENFERMEDAD ACCIDENTE" ..	99
CASO "VEIRA, MÓNICA PATRICIA C/ EDITORIAL PERFIL S.A. S/DESPIDO".....	101
CASO "BARRIONUEVO CLAUDIA CECILIA C/ PROVINCIA DEL NEUQUÉN S/CESE DE ACOSO LABORAL".....	103
CASO "CORIA, NOEMÍ PATRICIA C/ LA GIOCONDA S.R.L.".....	104
CONCLUSIÓN PARCIAL SOBRE EL TERCER CAPÍTULO.....	107
CONCLUSIONES FINALES	109
REFERENCIAS	113
DOCTRINA.....	114
LEGISLACIÓN.....	117
JURISPRUDENCIA.....	119

INTRODUCCIÓN

Con frecuencia escuchamos que la problemática laboral del mundo actual está dada por las enfermedades psicológicas, “la nueva plaga laboral del siglo XXI” en palabras de Iñaki Piñuel y Zabala (2001). Los daños ocasionados a la *psiquis* de la persona evidencian la importancia del desarrollo de la actividad laboral en un ambiente sano que, junto a condiciones dignas de trabajo, permitan a la persona que trabaja desarrollarse y alcanzar plenamente el bienestar en todos los aspectos de su vida.

La buena salud del trabajador no sólo aumenta su productividad al desempeñar sus tareas, sino que además corresponden a una sociedad más sana y feliz, es decir con mejor calidad de vida.

La creación de una sociedad más justa presupone la intervención necesaria del Estado en las relaciones laborales. Esto es mínimamente en el aspecto legislativo, donde se sientan las bases o por lo menos las reglas para construir relaciones laborales que permitan al individuo la realización personal de sus proyectos, y al empleador conseguir alcanzar rentabilidad basada en mano de obra sustentable (esto es evitando comprometer la calidad de vida de la persona que trabaja).

Una lamentable realidad que no podemos dejar de lado, es la existencia de violencia en las relaciones de trabajo.

El caso disparador del cual surge la temática a estudiar en el presente trabajo de investigación, es una noticia que conmovió a la capital cordobesa y produjo diversas opiniones sobre este mal que afecta las relaciones laborales:

En el año 2017, un resonante caso en la ciudad de Córdoba conocido como “La masacre en la fábrica de hielo de San Vicente”, en la que un hombre mató a dos compañeros e

hirió al encargado aparentemente por no soportar las constantes burlas, encendió una vez más la alerta en el llamado “acoso laboral”. Aunque especialistas coinciden en que éste no habría sido un caso de *mobbing* (en la que el acosador trata sistemáticamente de desplazar al acosado), al parecer sí se dieron características de un ambiente de trabajo hostil. (Lazzarini, 2017)¹

En el desarrollo del presente trabajo intentaremos responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo está receptado el *mobbing* o acoso laboral por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia en el derecho laboral argentino?

De lo estudiado, surge claramente un vacío legal en cuanto a la problemática del *mobbing* laboral. No existe hasta el momento, una ley específica que aborde de manera satisfactoria ni provea una solución legal a la misma. A lo que, a *prima facie* podemos plantear de manera hipotética que resulta indispensable la existencia de una ley sobre acoso laboral a los fines de definirlo y unificar criterios jurisprudenciales.

Siendo el presente un trabajo de investigación jurídica, el tipo de estudio descriptivo es el idóneo, ya que tiene la finalidad de analizar, formular y describir tanto los rasgos generales como también las características particulares de la problemática planteada como objeto de estudio (Yuni & Urbano, 2014).

Para el tema que pretendemos abordar en este trabajo, resulta conveniente el uso de la metodología de investigación cualitativa que permitirá plasmar la información recopilada “sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 8). Por

¹ Lazzarini, N. (18 de agosto de 2017). *Mobbing*: el ataque a los buenos [Versión electrónica]. *Diario Vía Córdoba*. Obtenido del sitio web: <https://viapais.com.ar/cordoba/188922-mobbing-el-ataque-a-los-buenos/>

lo tanto, resulta conveniente el uso de técnicas como la observación y el análisis para la recolección de datos.

La importancia jurídica de la temática planteada en el presente trabajo está a la luz de cada caso que a diario ocurre en nuestra sociedad (como el *ut supra* ilustrado). A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 2018 presentó un informe denominado “*Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*”; mientras que, a nivel nacional, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, brinda orientación y asesoramiento y recibe denuncias sobre el tema desde el año 2007. En Córdoba, a partir de 2017 está vigente el llamado “*Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para la tramitación de denuncias de violencia laboral*”, que establece necesariamente la creación de una “*oficina de asesoramiento y registro*”.

En los capítulos siguientes estudiaremos al *mobbing* laboral, desglosando la pregunta de investigación en tres partes y buscando respuestas desde distintos enfoques. En el primer capítulo haremos referencia a la concepción doctrinaria dada por los diferentes autores. Más adelante en el segundo analizaremos el aspecto normativo, es decir la recepción legislativa del fenómeno y, finalmente, en el tercer capítulo nos avocaremos a las resoluciones judiciales que sentaron jurisprudencia sobre el tema en nuestro país.

CAPÍTULO I – ANÁLISIS DOCTRINARIO

Introducción parcial al primer capítulo.

Para empezar, es necesario en este capítulo tomar una primera aproximación comenzando por la conceptualización del objeto de estudio.

Para ello, es importante indagar en la doctrina especialista en el tema, y desde las apreciaciones de los diversos autores dilucidar una definición del término *mobbing*. Resulta indispensable conocer en este primer paso qué es y qué no es acoso laboral.

En consecuencia, los títulos siguientes tratarán sobre los presupuestos de configuración, entre los subjetivos están el perfil del acosador y del acosado como así también las conductas típicas, y entre los objetivos veremos el ambiente donde se produce y el elemento temporal. También atenderemos a las fases de desarrollo y modalidades de acoso laboral, y por último analizaremos los bienes jurídicos tutelados por la ley y que son afectados en ocasión del *mobbing*.

Cabe aclarar desde ahora, nos enfocaremos sólo en el trabajo en relación de dependencia, ya que necesariamente por sus características, es el ámbito donde se manifiesta.

Origen del término.

La palabra *mobbing* etimológicamente proviene de la lengua inglesa, del verbo “*to mob*”, que en su traducción al castellano significa hostigar, asaltar, atropellar, perseguir, asediar, atacar o acosar.²

La utilización del término *mobbing* no se origina precisamente en el campo del derecho, sino que es adoptado desde una de sus disciplinas auxiliares, tal como es el caso de la psicología. El fenómeno se advierte en diversas áreas de las relaciones humanas, y también en el ámbito laboral.

Es preciso aclarar que, en cuanto al origen del término “*mobbing*”, la doctrina en este sentido es pacífica. Pero en cuanto a su utilización existen diferencias, ya que en un principio se aludía a términos diversos, como, por ejemplo “*workplace violence*”, “*bossing*” (acoso de los superiores jerárquicos), “*psychological terror*” (por Leymann) en inglés, “*harcèlement* (acoso) *moral*” (por Hirigoyen) en francés, “*assédio moral*” en portugués, “acoso grupal”, “acoso laboral u hostigamiento en el trabajo” en español, por lo que recién en los últimos años se advierte una tendencia a nivel mundial en la utilización del término *mobbing*.

Conceptualizaciones doctrinarias.

Diversos expertos han conceptualizado al *mobbing*, cada uno desde sus respectivos campos de estudio. A continuación, expondremos los que resultan de mayor relevancia para el presente trabajo de investigación jurídica.

² Para consultar la traducción del término, también puede visitar el sitio web: <http://www.wordreference.com/>

Lorenz, Konrad Zacharias.

Fue un médico austriaco que estudió el comportamiento de los animales. Obtuvo el doctorado en zoología y es reconocido en el mundo científico como uno de los padres de la etología. Recibió el Premio Nobel de Medicina en el año 1973.

La primera definición que se conoce sobre *mobbing* fue la que Lorenz (1903-1989) concibió desde el campo de la etología para describir el comportamiento grupal de los animales, quien lo caracterizó como "el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo" (Abajo Olivares, 2004, págs. 16-17).

En su libro "Sobre la agresión: el pretendido mal" relata el comportamiento de una familia de ratas con una de otra distinta. Su observación personal resulta de una riqueza gráfica inigualable, por lo que a continuación reproducimos un fragmento:

Lo que hacen las ratas cuando un miembro de una familia extraña de ratas va a dar al territorio de las primeras, es lo más horrible y repugnante que puede imaginarse. A veces el extraño se pasea durante varios minutos, y aún más largo tiempo, sin tener idea del espantoso destino que le espera. Y a todo eso, los residentes siguen en sus ocupaciones como si nada. Hasta que el intruso se acerca lo suficiente a uno de ellos para que le llegue el olor. Inmediatamente, una sacudida eléctrica recorre a este animal residente, y en un abrir y cerrar de ojos, toda la colonia ha recibido la alarma por el proceso de transferencia de la motivación, que en la rata noruega se realiza tan sólo mediante movimientos de expresión y en la rata doméstica con un grito ensordecedor... Entonces, con los ojos desorbitados por la emoción y los pelos erizados, las ratas se disponen a la caza de ratas. (Lorenz, 2005, pág. 182)

A *prima facie* podemos advertir que la aplicación de esta definición a las relaciones personales no sería del todo acertada, menos aún si nos referimos al ámbito de trabajo. Sin

embargo, posteriormente constituyó la base del pensamiento del máximo exponente del fenómeno *mobbing* laboral: Leymann.

Leymann, Heinz.

Alemán, nacionalizado sueco, obtuvo el grado de doctor en psicología, pedagogía y psiquiatría. Reconocido como la mayor autoridad mundial sobre el tema, Leymann (1932-1999) fue el creador del concepto *mobbing* tal como lo entendemos ahora, es decir, aplicado a las relaciones humanas en el ámbito laboral.

Inspirado en las ideas del etólogo Lorenz, se dedicó a estudiar y comprender la agresividad en las relaciones humanas. A principios de los años '80, descubrió la existencia de comportamiento hostil a largo plazo en personas en el contexto de sus lugares de trabajo.

En 1990, presentó una ponencia donde definió por primera vez al *mobbing* laboral durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo celebrado en Hamburgo:

“Terror psíquico o *mobbing* en la vida laboral significa comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que tal *mobbing* es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el desvalido. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos.” (Leymann, 1990, pág. 120)

Para lograr establecer la frecuencia del acoso psicológico en una organización, desarrolló el cuestionario denominado “L.I.P.T.” por sus siglas en inglés “*Leymann Inventory*

of *Psychological Terrorization*”, que consiste en 45 conductas tipificadas, clasificadas en 5 grupos:

- Afectan y limitan la comunicación.
- Limitan o alteran su contacto social.
- Desacreditan a la víctima.
- Reducen la ocupación de la víctima y su empleabilidad, mediante la desacreditación profesional.
- Afectan directamente a la salud física o psíquica de la víctima. (Leymann, 1990)

El método permite analizar y diferenciar entre empleados que fueron acosados psicológicamente y los que no, demostrando que las personas casi nunca sufren de grados de *mobbing*, sino que la cuestión es si resulta víctima o no. Posteriormente, fue mejorado por el propio Leymann y también por otros especialistas.

Inicialmente Leymann utilizó el término “psicoterror” o “terror psicológico”, mucho más impactante y que, aunque podría parecer exagerado, quiénes han padecido *mobbing* laboral lo entienden así, como una especie de terror o tortura.

En resumen, distingue entre ‘conflicto’ y ‘psicoterror’ (como se refiere al *mobbing*), y ésta no radica en comportamientos o modos de ejecución, sino en la frecuencia y duración temporal de esas conductas.

Aquella exposición sobre *mobbing* fue todo un éxito, ya que marcó el inicio de diversas investigaciones y descubrimientos a nivel mundial sobre el fenómeno. En 1993 publicó en idioma alemán su libro titulado “*Mobbing* y terror psicológico en los lugares de trabajo”, que fue traducido a distintos idiomas.

Leymann es considerado el experto internacional más reconocido en el campo del *mobbing* laboral, además de ser el pionero en la investigación y publicación sobre el tema a nivel mundial.

Hirigoyen, Marie France.

Es una destacada especialista en el estudio de este fenómeno, de origen francés. Doctora en medicina, psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia, Marie France Hirigoyen (1949-), en su libro “El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana”, lo conceptualiza desde el campo de la psicología:

“Conducta abusiva y [...] 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”.
(Hirigoyen, 1999, págs. 43-44)

En su siguiente libro “El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso”, expone una definición enfatizando las consecuencias que estos comportamientos producen sobre las personas:

“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 su ambiente de trabajo”.
(Hirigoyen, 2001, pág. 19)

Piñuel y Zabala, Iñaki.

Es reconocido como el mayor expositor hispanohablante, Iñaki Piñuel (1965-) es psicólogo, ensayista, investigador y profesor universitario, experto en administración, recursos humanos y en investigación y divulgación del *mobbing* en el ámbito del trabajo y de la educación.

En el año 2001, presentó su obra “*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”, claramente influenciado por los trabajos de Leymann. Este fue el primer libro sobre el tema que se publica en español, donde se lo define como:

“El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. El *mobbing* tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”. (Piñuel y Zabala, 2001, pág. 55)

Piñuel es el creador de “La escala CISNEROS”, que recibe su nombre por las siglas de Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales, y se trata de un cuestionario compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del “Barómetro CISNEROS”, integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones³.

³ Acerca de “la escala y el barómetro CISNEROS”, remitimos al lector al sitio web del autor www.inakipinuel.com dado que explayarnos sobre el tema excedería los fines del presente trabajo.

Abajo Olivares, Francisco Javier

Abogado, especialista en violencia y maltrato laboral, autor de varios libros sobre la materia y uno específico sobre el fenómeno *mobbing*. Francisco Abajo Olivares (1963-) nació en España y desde 1993 ejerce como abogado en Buenos Aires, donde también se desempeña en tareas de mediación y negociación. Ha colaborado en la redacción de diferentes proyectos de ley y reglamentos sobre violencia laboral. Es asesor de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación. Dirige en la ciudad de Buenos Aires el Instituto para la Prevención y el Abordaje de la Violencia y el Acoso en el Trabajo (I.P.A.V.A.T.)

En su libro “*Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral*”, añade a la conceptualización de Leymann, que el acoso puede ser ejercido tanto por un individuo o un grupo de personas, y hacia una o varias víctimas:

“Es el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de seis meses- sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. (Abajo Olivares, 2004)

De Diego, Julián Arturo.

Es un abogado argentino, titular del Estudio que lleva su nombre, experto en negociaciones empresariales y atención de conflictos individuales y colectivos, consultor y asesor de organismos internacionales, profesor universitario y autor de más de 20 libros, 2 tratados y una gran cantidad de artículos sobre esta rama del derecho. Es considerado un referente del derecho laboral, en la defensa de los empleadores y de las instituciones que los nuclea.

En su “tratado sobre el despido y otras formas de extinción”, conceptualiza al acoso u hostigamiento laboral como:

“El conjunto de acciones, omisiones y de acciones por omisión, direccionadas y sistemáticas realizadas por una o más personas –generalmente con un cargo jerárquico superior a quien o quienes se les atribuye poder sobre otros[as]- o entre pares o equivalentes entre sí, en perjuicio de un[a] trabajador[a] determinado[a] consistente en lenguaje inapropiado, burlas o actos que impliquen humillación, agravios o amenazas en que tiene por fin quebrantar su libertad y afectar la dignidad del[la] trabajadora[a] dependiente y someterlo[a] a sus designios o caprichos a voluntad, modificándole arbitrariamente las condiciones de trabajo o persiguiendo su sometimiento, el menoscabo de su integridad psicológica o psicosomática, o procurando su control y/o dominación o presionándolo para que renuncie a su trabajo” (De Diego, 2011, pág. 283).

Grisolia, Julio Armando.

Abogado argentino, posee varios doctorados, magister, docente universitario, juez federal en el fuero laboral. Autor de varios libros y tratados sobre la materia.

Según expone Grisolia, el *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito laboral es definido como:

Toda conducta abusiva de violencia psicológica, o conjunto de acciones, hechos o comportamientos de agresión, desarrollados en el ámbito de las relaciones laborales durante un tiempo prolongado —maltrato continuado, persistente y deliberado—, realizado de forma sistemática, que por su repetición tiende a menoscabar el ánimo del trabajador (en busca, por ejemplo, de obtener su renuncia) y atenta contra su dignidad e integridad psíquica o física, susceptible de alterar su salud y provocar su autolimitación y denigración. (2016, págs. 373-374).

Organización Internacional del Trabajo.⁴

Es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Con sede en Ginebra, Suiza, en este año 2019 está celebrando el centenario de su fundación, acaecido el 11 de abril de 1919 en virtud del Tratado de Versalles.

En 1998, la revista de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre violencia laboral, definía al *mobbing* así:

“Las coacciones constituyen una de las modalidades de violencia en el lugar de trabajo cuya frecuencia va en aumento. Se caracteriza por un comportamiento agresivo, que se concreta en actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, tendentes a debilitar a las personas o grupos de empleados por el procedimiento de hacer difícil la vida de quienes pueden hacer mejor el trabajo del déspota, chillando al personal para que haga las cosas, insistiendo en que sus criterios son los válidos, declinando delegar funciones porque cree que no se puede fiar de nadie y zahiriendo a los demás con críticas constantes o despojándolos de sus responsabilidades por ser demasiado competentes. [...] El “acoso” puede consistir en una reiteración de observaciones y críticas destructivas; en aislar a la persona del entorno social y en difundir rumores o información falsa. (O.I.T., 1998, págs. 6-7)

Organización Mundial de la Salud.⁵

Es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial. Fue fundado el 7 de abril de 1948, y tiene su sede en Ginebra, Suiza, donde se llevó a cabo la primera reunión.

⁴ Sitio web: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

⁵ Sitio web: <https://www.who.int/es>

En 2004, publicó “Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo”, el número 4 de la serie de folletos denominada “Protección de la Salud de los Trabajadores” orientada a profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Allí se expresa que no hay una definición única de éste fenómeno sobre la cual haya acuerdo internacional, y por lo tanto, para definir al *mobbing* siguen los lineamientos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que en el año 2002 lo definió de esta manera:

El acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. Dentro de esta definición: por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento de una persona razonable, que teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; “Comportamiento” incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar; “Riesgos de salud y seguridad” incluyen riesgo para la salud mental o física del trabajador. El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse. (O.M.S., 2004, pág. 12)

Diferenciación de otros fenómenos.

Con frecuencia se suele confundir al *mobbing* con otros términos tan similares pero que, por el contrario, se diferencian de éste por carecer de requisitos fundamentales para su configuración o por tratarse directamente a otros fenómenos.

Claramente el acoso moral no distingue países ni culturas, existe en todo el mundo y con sus diversos matices de acuerdo al contexto social en el que se desarrolla.

A continuación, expondremos brevemente algunos, sólo a los fines comparativos.

“Harassment”.

Su traducción literal al español es “acoso”. Consiste en una denominación más amplia que “*mobbing*”, ya que todavía más allá del ámbito laboral y puede comprender tanto violencia física, como sexual o psicológica, consistente en “*ataques repetidos e inopinados de una persona a otra para atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla*” (Hirigoyen, 2001).

“Bossing”.

Deriva del vocablo “*boss*”, que en inglés significa jefe, y se trata específicamente de una de las modalidades del acoso laboral, que se caracteriza por ser ejercida por el empleador o por quien ostenta un cargo jerárquico hacia sus dependientes. Más adelante será desarrollado como “*mobbing* descendente” bajo el título “tipos de *mobbing*”, al que remitimos.

“Ijime”.

Su origen es japonés, significa literalmente acoso o intimidación, y se usa para “designar tanto las novatadas y humillaciones que sufren los niños en las escuelas, como las presiones de un grupo ante cualquier manifestación individual de los trabajadores, en este caso alentado por la propia cultura antindividualista de la sociedad nipona” (Olmedo & González, 2006, pág. 109).

“Burnout”.

Expresión anglosajona que en español literalmente significa “estar quemado” y también se denomina “síndrome del trabajador quemado”. Hace referencia a fobias, estrés, fatiga o carga mental, o desgaste laboral sufrido por un trabajador. Los autores Pines y Aronson lo definen como “el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes” (Pines &

Aronson, 1988). Se entiende que puede darse sin que exista acoso laboral, ya que las principales causas son el exceso y la sobrecarga de tareas.

Durante la 72ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada el 20 de mayo de 2019 en Ginebra, Suiza, fue reconocida por primera vez como “trastorno mental” en la última versión de la “Clasificación Internacional de Enfermedades”⁶ elaborada por la Organización Mundial de la Salud, y que entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

La OMS incluye al *burnout* en la sección “problemas asociados al empleo y desempleo”, y lo describe como “un síndrome resultante de un estrés crónico en el trabajo que no fue gestionado con éxito”, y se manifiesta por:

- 1) Sentimientos de falta de energía o agotamiento.
- 2) Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo.
- 3) eficacia profesional reducida.

Se aclara que “se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida” (Organización Mundial de la Salud, 2019).

“Whistleblowers”.

Es un término de la lengua inglesa (“*whistle*”-silbar; “*blower*”-soplador), cuya traducción textual al español sería “persona que hace sonar un silbato”, pero que en nuestro campo de estudio debe ser entendido como “acoso laboral con fines de represalia”. “Se trata de una forma de violencia laboral que surge como reacción de individuos o grupos que ejercen

⁶ CIE-11 (Versión: 04/2019). Disponible en internet:
<https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>

el poder en una organización contra aquellos que han denunciado irregularidades, prácticas ilegales o deshonestas, o corrupción institucional” (Bustos Villar, Caputo, Aranda Coria, & Gimenez, 2015, pág. 77), por lo cual se hacen destinatarios de represalias por parte de los demás miembros de la misma.

“Bullying”.

Si bien el término se usa en Inglaterra y Australia para definir actitudes de comportamiento hostil tanto en la escuela como en el trabajo, en Estados Unidos y Europa se prefiere aplicar el término *mobbing*, como concepto de violencia psicológica en el trabajo y dejar el término *bullying* para referirse a matonismo y otras actitudes hostiles en la escuela. La principal diferencia radica con el *mobbing*, radica en que el *bullying* incluye maltrato físico.

“Sexting”.

Es una derivación del “acoso sexual” y, aunque puede comprender conductas de maltrato y hostigamiento que están presentes en el acoso moral, se diferencia del mismo principalmente por la finalidad perseguida por el acosador.

Siguiendo al autor Álvarez Chávez, en el *mobbing* la intención es la de dañar a la víctima hasta provocar su destrucción psicológica y profesional, mientras que en el *sexting*, el acosador intenta obtener una ventaja de naturaleza sexual, “por lo que habría que descartar que la intencionalidad dañina constituya un elemento esencial del acoso sexual” (2009, pág. 29).

Esta particular forma de acoso sexual, tiene lugar por medio de herramientas informáticas y medios de comunicación, a través de los cuales se hostiga a la víctima mediante el envío de contenidos de tipo sexual. De allí que el término “*sexting*” proviene del inglés “*sex*” (sexo) y “*texting*” (envío de mensajes de texto).

Presupuestos de configuración.

Presupuestos objetivos.

Conforme sostiene Leymann (1990) la ejecución de las conductas típicas debe ser reiterada en el tiempo, no puntual o esporádica (como mínimo debe darse en un plazo de seis meses), y con cierta frecuencia y continuidad (por lo menos una vez a la semana), de modo tal que no sea ocasional ni aislada. En cuanto al plazo de seis meses, entendemos que fue propuesto de manera estimativa, ya que como bien señalan otros autores no debe ser un plazo absoluto.

No puede haber *mobbing* en un solo día. Tampoco pueden considerarse como acoso laboral a conflictos ocasionales, estrés laboral o exigencias organizacionales.

Además del temporal, otro elemento indispensable es el ámbito donde se produce el hostigamiento. Las organizaciones son precisamente el campo propicio para que se desarrollen hechos de acoso laboral (Bustamante Casas, 2008). No podría configurarse en campos como el de las profesiones liberales, por ejemplo.

También hay que destacar que en una organización donde se erradique la violencia laboral, aplicando correctamente las medidas de prevención y de solución conflictos, tampoco será un lugar propicio para el desarrollo de *mobbing*.

Presupuestos subjetivos.

Especialistas en el fenómeno, coinciden en describir características o rasgos distintivos, entre el acosador (también llamado “*mobber*”, *en inglés*) y quien padece el hostigamiento.

En cuanto al sujeto activo, los autores Lembo y Abadi (2008) consideran que existen dos perfiles de acosador bien diferenciados:

- El acosador psicopático:

“El perfil de acosador psicopático coincide con el de “personas de una desmesurada autoestima, lindantes muchas veces con la megalomanía, muy seductoros, muchas veces carismáticas y con un exacerbado apetito de poder. Son inescrupulosos y jamás asumen sus propios errores” (págs. 49-50).

Como lo grafica el maestro Abajo Olivares (2004), el perfil del acosador psicopático bien podría compararse con el de un “Hannibal Lecter organizacional”, en el sentido de que es conocido en el entorno por hacerse de víctimas a quienes perjudica y disfruta de hacerles daño. Autores como Iñaki Piñuel y Zabala, Marie France Hirigoyen y José Luis González de Rivera, comparten esta apreciación.

- El acosador paranoide:

Como explica González Rivera el acosador sufre de “trastorno por mediocridad inoperante activa”, y es esta la razón por la que será “proclive a la envidia, y sufre ante el bien y progreso de los ajenos. Nunca reconocerá los méritos que un individuo brillante reúne [...], mientras que amplificará y esparcirá todo rumor o dato equívoco que invite a la desvalorización y desprestigio de esas mismas personas” (1997, págs. 17-20).

Es una persona desconfiada por excelencia. Es alguien muy inseguro de sí mismo, a quien lo único que le da seguridad es tener todo bajo control. Su actitud laboral es de hipervigilancia, está atento al menor detalle que lo pueda dejar descolocado o en desconocimiento de alguna información que él considera básica. De estructura mental muy rígida, para él hay sólo una manera de hacer las cosas, dado que todo lo nuevo, al serle desconocido, queda fuera de su control y se transforma por lo tanto en amenazante. Combate lo novedoso, por más que pueda traer una mejora a la empresa, y, obviamente a los trabajadores que demuestren ese espíritu innovador. Intenta ocultar toda la información que pueda volverse en su contra, de acuerdo con su muy particular modo de entender las relaciones humanas, en las que el resto de sus compañeros son

siempre enemigos potenciales. Por eso es reservado, silencioso, especulador, y vive su jornada laboral en estado de tensión permanente. (Lembo & Abadi, 2008, págs. 49-50)

Corresponde aclarar que “el acosador es una persona física: no es una organización, aunque ésta pueda presentar características tóxicas” (Grisolia, 2016, pág. 374).

No hay acosador sin una víctima que lo sufra, es decir el sujeto pasivo, y ciertamente, nadie está exento de ser víctima de *mobbing*.

Por lo general, “éstas son personas que se caracterizan por un alto grado de responsabilidad, honradez y rectitud. Tienen independencia y autonomía personal. Están siempre buscando nuevas ideas para poder mejorar la organización del trabajo y encontrar soluciones a los problemas que se les plantean. Poseen una gran capacidad de trabajo, y es por esa razón que despiertan la envidia de los acosadores. Generalmente gozan de una gran popularidad en la organización y llevan una vida personal y familiar ordenada, satisfactoria y positiva” (Lembo & Abadi, 2008, págs. 49-50).

El catedrático de psiquiatría y psicología médica José Luis González de Rivera (2000, pág. 14) afirma que existen tres categorías de trabajadores susceptibles de ser víctimas de *mobbing*:

- Los “envidiables”, que “son personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados por ellos”.
- Los “vulnerables”, que son aquellas que por tener alguna peculiaridad o defecto, o por ser personas habitualmente necesitadas de afecto y aprobación, parecen inofensivos e indefensos, siendo por tanto más fáciles de agredir.

- Los “amenazantes”, son aquellos trabajadores activos y eficaces, que ponen en evidencia lo establecido y predispuestos, permitiéndose el planteamiento de reformas o modificaciones, lo que asusta a los acosadores.

Conductas típicas o indicios.

Este flagelo de las relaciones laborales, se permite manifestarse de diversas maneras, en distintos escenarios, con múltiples matices propios del contexto sociocultural en el que surge (Hirigoyen, 2001).

A continuación, destacada doctrina especialista en la materia nos ilustra un sinnúmero de situaciones de la realidad laboral por las que los trabajadores son víctimas de *mobbing*:

Como ejemplos se pueden citar la deliberada falta de comunicación con el trabajador, su aislamiento físico, el hostigamiento, la propagación de conceptos peyorativos hacia su persona, el insulto y la ridiculización directa, otorgarle tareas humillantes, de difícil realización o manifiestamente inútiles, imponerle un cambio constante y arbitrario de las modalidades de trabajo, sabotaje de sus tareas, acusaciones y atribuciones injustas de culpa por hechos que le son ajenos y, en casos extremos, la agresión física. (Grisolia, 2016, pág. 374)

Las faltas de respeto, el trato agresivo o despectivo, la desautorización o burla, el menoscabo personal, las críticas infundadas y desproporcionadas, la explicitación de defectos o de señas particulares con exageraciones o bromas sobre cuestiones personales y las amenazas, la sobrecarga excesiva de trabajo, el establecimiento de metas inalcanzables de productividad, entre otras conductas en contra de determinados/as trabajadores/as, pueden ser la manifestación de hostigamiento laboral. (De Diego, 2011, pág. 277).

El descrédito público de la víctima, atribuyéndole sistemáticamente errores, despreciando o criticando su trabajo en presencia de otros compañeros o comparándolo con otro supuestamente mejor; la crítica de aspectos de la personalidad o la vida privada de manera continua; la asignación de funciones sin sentido o por debajo de la cualificación del trabajador; la presión sistemática, etc. (Barbado, 2005)

“A menudo, el conflicto no resuelto es solamente la excusa que necesita el acosador para iniciar su ataque, para justificar lo injustificable. En efecto, con frecuencia un conflicto de tipo menor es deliberadamente exagerado, sacado de contexto y maliciosamente difundido de forma innecesaria y tendenciosa, precisamente para motivar, justificar y potenciar el acoso psicológico a la víctima” (Abajo Olivares, 2004, pág. 33)

Para concluir este apartado, queremos destacar la reflexión de la docente en Ciencias del Trabajo de la Universidad de León, Consuelo Morán Astorga (2002):

Al castellano, *mobbing* ha sido traducido por algunos autores con una palabra muy suave, acoso, hablándose en otros casos de acoso moral. Quienes lo han padecido hablan más bien de persecución física (lesiones en sus propiedades, llamadas de teléfono intimidatorias, espiar a la víctima), acoso psicológico o psicoterror (broncas en público, bromas mordaces, descalificaciones, calumnias, amenazas) y hostigación social (aislamiento del grupo, desprestigio a nivel laboral, aún después de haber abandonado la organización). Sin embargo, en Francia se habla de persecución y psicoterror en el trabajo, término que me parece más adecuado y expresa mejor el carácter de violencia y deseo de aniquilación al que someten estos perseguidores a su víctima. (pág. 44)

Tipos o modalidades de *mobbing*.

Conforme lo explica Grisolia (2016) entendemos que el acoso psicológico en las relaciones laborales dentro de una organización, generalmente se visibiliza de tres modalidades distintas:

Descendente (bossing).

El *mobbing* de tipo descendente, también denominado “*bossing*” (del inglés “*boss*”, que significa “jefe”), consiste en el hostigamiento provocado a la víctima por parte de quien ostenta el cargo de superior jerárquico.

Consiste principalmente en un abuso de autoridad del jefe con respecto a sus subordinados, “el acosador utiliza el poder tanto para dirigir o controlar y limitar la conducta de la víctima como para manipular su posición dentro de la organización e incluso sus percepciones de tipo personal e íntimo”. (págs. 374-375)

Dependiendo el “poder” del que disponga dicho personal jerárquico, dispondrá de diferentes facultades, condiciones, modalidades y elementos para ejercer el hostigamiento: descalificar las tareas y la capacidad del empleado, compararlo con otro para humillarlo, impartirle directivas en forma autoritaria, solicitarle favores personales sin ninguna relación con el vínculo laboral, etc.

Horizontal.

En esta modalidad el acoso puede ser perpetrado por un compañero contra otro o por un grupo de compañeros que se confabulan para hostigar a quien han elegido como víctima (Grisolia, 2016, pág. 375).

El especialista en *mobbing* Abajo Olivares sostiene que "en el nivel horizontal, hay quienes pueden ver a un compañero como amenaza y prefieren tenerlo fuera⁷. Además, suele haber un compañero que asume el papel de líder e induce a sus pares a aliarse con él.

Se advierte que en este caso, el empleador tiene responsabilidad "como consecuencia de su deber de garantizar un ambiente de trabajo ordenado, evitando las conductas contrarias a derecho y velando por la pacífica convivencia" (Grisolia, 2016, pág. 372).

Ascendente.

En este caso, el *mobber* tiene una jerarquía inferior a la víctima dentro del organigrama empresarial.

Es probable que se dé en forma grupal, o por lo menos, resulta necesario que las conductas de hostigamiento sean aceptadas por el resto del grupo, colaborando (incluso por omisión) en la configuración de un ambiente laboral propicio para el acoso hacia el superior.

Otra modalidad en su ejecución es la desobediencia y el "ninguneo" hacia la autoridad de su jefe inmediato, por ejemplo, pasándolo por arriba para reportar directamente al que está por encima de aquél.

Citamos al Dr. Abajo Olivares, quien afirma que el *mobbing* ocurre en los tres niveles y que, si bien es menos común de subordinados hacia sus superiores ya que no hay un abuso de autoridad, sí puede darse un abuso de poder, y existen subalternos que tienen poder. (Rodríguez, 2019)⁸

⁷ Rodríguez, I. (2 de abril de 2019). Especialista en acoso laboral: 'Hay psicópatas organizacionales que disfrutan ver sufrir a quienes trabajan a su lado' [Versión electrónica]. *Diario La Nación*. Obtenido del sitio web: <https://www.nacion.com/ciencia/salud/especialista-en-acoso-laboral-hay-psicopatas/AHCK544R4VAXTF6UQ3V4P35CDI/story/>

⁸ Rodríguez, I. (2 de abril de 2019). Especialista en acoso laboral: 'Hay psicópatas organizacionales que disfrutan ver sufrir a quienes trabajan a su lado' [Versión electrónica]. *Diario La Nación*. Obtenido del sitio web:

Fases de desarrollo del *mobbing*.

Analizaremos en este apartado las distintas etapas que se pueden advertir en el proceso de acoso, tal como si de fases de un *iter criminis* se tratara.

A tal fin, el especialista en *mobbing* laboral, Abajo Olivares (2004), distingue las fases de este fenómeno desde dos perspectivas: de la organización y de la víctima.

Desde el punto de vista de la organización o empresa:

- 1- Fase de conflicto: Aparición del conflicto disparador del *mobbing*, el acosador elige su víctima.
- 2- Fase de *mobbing* o estigmatización: Estrategia de hostigamiento constante, incompreensión o negación por parte de la víctima, que no comprende lo que ocurre, pasividad o negación del grupo, comienzan los problemas de salud de la víctima.
- 3- Fase de intervención desde la empresa: El problema “trasciende” a la dirección de la empresa puede existir respuesta negativa o positiva.
- 4- Fase de solicitud de ayuda especializada y diagnóstico incorrecto, (fase agregada por el profesor Iñaki Piñuel y Zabala): Ayuda psicológica interna o externa, se toman como base del análisis los problemas de la víctima ignorando el contexto, se atacan las consecuencias, no el origen o la causa, y así se refuerza la estigmatización de la víctima.
- 5- Fase de marginación o exclusión de la víctima: Bajas médicas por depresión o enfermedad, angustia traslados cambios de trabajo, despido indirecto, abandono del trabajo y otras consecuencias. (págs. 41-58)

Por otro lado, desde la perspectiva de la víctima se evidencian tres etapas:

1- Fase inicial de acoso: Comienza el hostigamiento, desconcierto e incredulidad de la víctima no sabe qué le pasa, ni porque, comienza a preguntarse en que ha fallado, sentimientos de aislamiento y negación.

2- Fase de conflicto interno: Avanza la estigmatización, pérdida de apoyo y refuerzo social, cambios en la personalidad, comienzan los efectos en el ámbito socio laboral, errores pérdida de concentración, síntomas físicos y psicosomáticos, comienzan las bajas médicas, su última etapa coincide con la etapa de intervención externa y diagnóstico erróneo.

3- Fase de Escape: la víctima regresa al trabajo, síndrome de stress postraumático, el hostigamiento no cesa y vuelve a enfrentar de nuevo la misma situación, estigmatización y “error atribucional”, búsqueda de salidas: pre-jubilación, bajas médicas, despidos con o sin causa, suicidios. (págs. 41-58)

Lo más dramático del mobbing es que la víctima no se percata de que está padeciendo esta situación. En la mayoría de los casos, logra percibirlo cuando su estado de salud es grave (Abajo Olivares, 2004).

Bienes jurídicos afectados.

La violencia psicológica en las relaciones laborales lesiona y afecta derechos humanos fundamentales reconocidos a nivel mundial, y que también son tutelados por la legislación de nuestro Estado.

Seguimos a la Dra. Barbado (2005), quien afirma 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”.

Adherimos también a Grisolia en cuanto expone que “atenta contra derechos fundamentales del trabajador, inherentes a la condición humana: derecho a la vida, a la salud; respeto de la integridad física, psíquica y moral del trabajador, a la intimidad personal y a la propia imagen; respeto a su honra, a su dignidad y a no ser discriminado ni recibir trato degradante” (2016, pág. 374).

Tal como vimos anteriormente, la conducta lesiva “tiene por finalidad anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo” (2016, pág. 373).

Esa intencionalidad se caracteriza por ser “una violencia, oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para quien la sufre” (Abajo Olivares, 2004, pág. 11).

El trabajador que padece *mobbing* sufre un detrimento en la calidad de vida de su persona, perjudica su salud, su fuero íntimo, sus relaciones personales, como así también sufre un menoscabo económico y en su rendimiento laboral. Desde otra perspectiva, la organización sufre un deterioro progresivo de las condiciones del ambiente laboral, que debe ser el mejor. (Grisolia, 2016)

En resumen, la práctica de acoso laboral atenta contra la dignidad del trabajador, su integridad psíquica y/o física, produciéndole daños incluso irreparables si no son tratados a tiempo y de la manera adecuada.

Conclusión parcial sobre el primer capítulo.

Como resultado del análisis efectuado sobre la doctrina especialista en el fenómeno, podemos afirmar que el *mobbing* es la manifestación de una de las formas de violencia en el trabajo, entendiendo que existe una relación de género-especie entre violencia laboral y *mobbing*, respectivamente. Además, se advierte que no es un problema de nuestro país o regional, sino que lamentablemente ocurre en todo el mundo y en diversas áreas de trabajo.

Deducimos también que la definición de *mobbing* asienta sobre tres pilares fundamentales: sistematización, reiteración y prolongación en el tiempo. Las conductas de acoso laboral deben ser dirigidas con la finalidad de conseguir la exclusión de la víctima, para lo cual deberán ser ejecutadas de forma continua y habitualmente.

Las consecuencias son de gran impacto en la salud de quienes lo padecen y de manera indirecta se ve comprometida también la sociedad. La organización donde se desarrolla también se ve afectada negativamente, por cuanto se produce una pérdida en la eficacia y la productividad laboral de sus empleados, lo que ineludiblemente conlleva pérdidas económicas.

Ponemos énfasis además, en la afirmación de que en una organización con adecuada política orientada hacia la erradicación de la violencia laboral en todas sus formas, no será el ámbito propicio para el desarrollo de *mobbing*.

CAPÍTULO II – ANÁLISIS NORMATIVO

Introducción parcial al segundo capítulo.

En el desarrollo del segundo capítulo expondremos el marco normativo, es decir la plataforma legal sobre la que asienta la protección a la persona víctima de *mobbing* en el contexto laboral y, que oportunamente, será el fundamento que dará lugar al reclamo ante la autoridad administrativa y/o judicial competente.

A tal fin proponemos analizar este apartado de acuerdo a la jerarquía normativa dispuesta por los artículos 31 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, esto es, en primer término, el bloque constitucional conformado por nuestra Ley Suprema y Tratados Internacionales relativos a los derechos humanos; luego las leyes federales dictadas por el Congreso de la Nación.

Acabado el análisis normativo del orden federal, procederemos al estudio de lo pertinente sobre *mobbing* en la legislación provincial.

Tratados internacionales con jerarquía constitucional.

En el año 1994, con la última reforma constitucional, se incorporaron normas internacionales de Derechos Humanos al derecho interno. Es por ello, que en el artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna, la Nación Argentina reconoce Tratados internacionales con jerarquía constitucional, es decir, de carácter superior a las leyes dictadas por el congreso nacional y en un plano de igualdad con la Constitución Nacional:

*“Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. [...] La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos”.*⁹

En consecuencia, en lo que respecta al *mobbing* laboral, existen normas de carácter internacional a las cuales adhiere nuestro Estado y que además les otorga rango constitucional.

A continuación, analizaremos las normas internacionales que protegen los derechos inalienables de las personas y que, ante una situación de hostigamiento en el ámbito laboral, se podrían invocar ante la autoridad competente para hacerlos valer:

⁹ Art. 75 inc. 22. Constitución de la Nación Argentina.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

En 1948, en Bogotá, Colombia, fue aprobada en el marco de la IX Conferencia Internacional Americana.

En los considerandos, afirma que las constituciones de los Estados Americanos tienen “*como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad*”¹⁰. En el mismo sentido, postula que “*los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana*”¹¹.

En el artículo 1° se consagra el derecho a la vida y a la integridad de la persona¹², mientras que, el principio de igualdad ante la ley sin ningún tipo de distinción, están en el artículo 2¹³.

Como vimos en el capítulo anterior, el acosador lo primero que comete en contra de la víctima es un menosprecio al honor y la dignidad de su persona. Ese es el bien jurídico protegido por el artículo 5, que contempla el “*derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a la honra, a la reputación y a la vida privada y familiar*” de la persona¹⁴.

En el mismo sentido, el artículo 14 expresa como un derecho la protección del desarrollo del “*trabajo en condiciones dignas*”¹⁵. Por otro lado, también es entendido como un deber, ya que según el artículo 37, la persona tiene la obligación trabajar “*dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad*”¹⁶.

¹⁰ Considerandos, 1er. párr. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹¹ Considerandos, 2do. párr. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹² Art. 1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹³ Art. 2. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹⁴ Art. 5. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹⁵ Art. 14, 1er. párr. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹⁶ Art. 37. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Por último, es importante destacar que está planteado como uno de los “*deberes ante la sociedad*”, el que tiene cada persona de “*convivir con las demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver íntegramente su personalidad*”¹⁷. Entendemos que este precepto rige también en las relaciones que se dan entre las personas que trabajan.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su Preámbulo considera esencial “*que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho*”¹⁸, y que “*la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables*”¹⁹ de todas las personas.

El artículo 5° establece que “*nadie será sometido a torturas ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes*”²⁰. Entendemos que, aunque al momento de su redacción era impensada su aplicación al ámbito de las relaciones laborales, hoy es plenamente factible invocar esta norma ante una situación de *mobbing*.

El derecho de los trabajadores a “*condiciones dignas y satisfactorias de trabajo*”²¹ y a “*una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana*”²² están contemplados en el artículo 23 de la Declaración.

¹⁷ Art. 29. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

¹⁸ Preámbulo, 3er. párr. Declaración Universal de Derechos Humanos.

¹⁹ Preámbulo, 1er. párr. Declaración Universal de Derechos Humanos.

²⁰ Art. 5. Declaración Universal de Derechos Humanos.

²¹ Art. 23, inc. 1°. Declaración Universal de Derechos Humanos.

²² Art. 23, inc. 3°. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Llamada Pacto de San José de Costa Rica, dado que fue suscripta en esa ciudad el 22 de noviembre de 1969, fue aprobada por la República Argentina según Ley 23.054 de 1984²³.

En el Preámbulo, se reafirman principios ya consagrados en otros instrumentos internacionales, universales y regionales.

En el artículo 5 inciso 1° establece el derecho a “*integridad física, psíquica y moral*”²⁴ y en el artículo 11 “*la protección de la honra y de la dignidad*”²⁵ de las personas.

La prohibición de hacer distinciones o discriminar por cualquier índole²⁶ y el principio de igualdad ante la ley²⁷ están consagrados en los artículos 1° y 24 respectivamente.

Si bien este pacto no hace referencia puntualmente sobre el derecho de las personas a trabajar, en el artículo 6 prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la ejecución de un trabajo forzoso u obligatorio²⁸.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Fue puesto a consideración de los Estados para su firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos. De conformidad con el artículo 27, entró en vigor el 3 de enero de 1976²⁹, pero recién el 17 de abril de 1986, por ley 23.313 fue aprobada por nuestro país³⁰.

De acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconoce que “*no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se*

²³ Art. 1. Ley 23.054. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

²⁴ Art. 5, inc. 1°. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

²⁵ Art. 11. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

²⁶ Art. 1. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

²⁷ Art. 24. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

²⁸ Art. 6. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

²⁹ Art. 27. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁰ Art. 1. Ley 23.313. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

*creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos*³¹, y que *“estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana”*³².

Se compromete a los Estados Partes a utilizar *“hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”*³³ y a garantizar el ejercicio de los mismos *“sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*³⁴. En igual sentido, el artículo 3 refiere sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

El artículo 6 resulta de gran importancia, ya que establece una tutela especial sobre el *“derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”*³⁵ e indica como medidas conducentes a lograr la plena efectividad de los derechos 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”*³⁶.

Reconoce expresamente en el artículo 7 *“el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”*³⁷ enunciando las siguientes:

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

³¹ Preámbulo, 3er. párr. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³² Preámbulo, 2do. párr. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³³ Art. 2, inc. 1°. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁴ Art. 2, inc. 2°. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁵ Art. 6, inc. 1°. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁶ Art. 6, inc. 2°. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁷ Art. 7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- 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.*³⁸

El pacto concede especial protección del embarazo junto con los derechos laborales, prescribiendo que *“a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”*³⁹.

Los derechos sindicales y de seguridad social están consagrados en los artículos 8 y 9 respectivamente.

Haciendo una interpretación extensiva, podríamos encuadrar a los trabajadores víctimas de *mobbing* bajo el amparo del artículo 12, por cuanto dispone el reconocimiento del *“derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”*⁴⁰. A tal fin, se impone en el pacto, el deber de los Estados a asegurar plenamente *“el*

³⁸ Art. 7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁹ Art. 10, inc. 2°. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁴⁰ Art. 12, inc. 1°. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y el medio ambiente”⁴¹ y “la prevención y el tratamiento de las enfermedades [...] profesionales”⁴².

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su protocolo facultativo.

Junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue aprobado por nuestro país por Ley 23.313 del año 1986⁴³.

Entre los compromisos asumidos por cada Estado está “adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter”⁴⁴.

Conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece garantías como la igualdad ante la ley y la no discriminación⁴⁵; protege derechos individuales de las personas como el de la libertad⁴⁶ y la intimidad⁴⁷; y derechos sociales como el de libertad sindical⁴⁸ (por mencionar los pertinentes para este trabajo de investigación). Impone el deber de los Estados Parte de hacer respetar los derechos humanos y de garantizar su pleno ejercicio.

⁴¹ Art. 12, inc. 2° ítem b. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁴² Art. 12, inc. 2° ítem c. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁴³ Art. 1. Ley 23.313. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁴⁴ Arts. 2, inc. 2°. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁴⁵ Arts. 2, inc. 1°; 3 y 26. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁴⁶ Art. 9. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁴⁷ Art. 17. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁴⁸ Art. 22. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Fue suscripta el 13 de julio de 1967 en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos, y aprobada por la República Argentina un año más tarde por ley 17.722,

Según lo prescripto en su artículo primero, por la expresión "discriminación racial" deberá entenderse *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”*⁴⁹.

Establece la prohibición y eliminación de la discriminación racial en todas sus formas, y el deber de los Estados *“a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico”*⁵⁰. En lo que importa al tema central de este trabajo, puntualmente refiere al pleno goce sin discriminación de:

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular.

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;

*ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse”*⁵¹.

⁴⁹ Art. 1, inc. 1°. Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial.

⁵⁰ Art. 5. Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial.

⁵¹ Art. 5, inc. e. Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Aprobada el 18 de diciembre de 1979 por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, fue suscripta por nuestro país un año más tarde y aprobada por ley 23.179 en 1985.

La expresión "discriminación contra la mujer" es conceptualizada como *“toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*⁵².

A lo largo de todo su articulado, reconoce una igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En el artículo 11 se refiere específicamente a la tutela del género femenino en el ámbito del empleo, en donde también se deberá erradicar la discriminación contra la mujer. Consagra la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, en el ejercicio de los siguientes derechos:

- “a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.*

⁵² Art. 1. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.*

e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.*

f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”⁵³*

También se prohíbe “*la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad*” en el contexto del trabajo⁵⁴.

Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

La ley 23.338 del 30 de julio 1986 aprobó esta Convención firmada el 4 de febrero de 1985 por nuestra Nación.

Esta Convención encuentra su fundamento en el artículo 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵⁵ y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵⁶, su finalidad es la de evitar, prohibir y castigar prácticas de torturas en todas sus formas por parte de los Estados, sin que puedan invocarse “*circunstancias excepcionales tales como estado de guerra o amenaza de guerra, inestabilidad política interna o cualquier otra emergencia pública como justificación*”⁵⁷.

La definición de “tortura” está contemplada en el primer artículo:

⁵³ Art. 11, inc. 1°. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁵⁴ Art. 11, inc. 2°. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁵⁵ Art. 5. Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁵⁶ Art. 7. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁵⁷ Art. 2, inc. 2°. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

“Todo acto por el cual se inflijan intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean infligidos por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. No se considerarán torturas los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de sanciones legítimas, o que sean inherentes o incidentales a éstas”.

Fuera de esa categoría, podrían quedar comprendidas las conductas constitutivas de *mobbing* laboral, es decir dentro de *“otros actos que constituyan tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y que no lleguen a ser tortura tal como se define en el artículo 1”*⁵⁸, mencionadas en el inciso 1° del artículo 16. Sigue siendo necesaria la figura del *funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas* como sujeto activo para su configuración.

La Convención prevé *“la reparación y el derecho a una indemnización justa y adecuada, incluidos los medios para su rehabilitación”* destinados a garantizar el resarcimiento *“lo más completo posible”* a la víctima de un acto de tortura⁵⁹.

⁵⁸ Art. 16, inc. 1°. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

⁵⁹ Art. 14, inc. 1°. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Constitución de la Nación Argentina (1853)

Sancionada en 1853 y con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994, establece en su primera parte las declaraciones, derechos y garantías fundamentales de nuestra Nación.

Las primeras deben ser entendidas como “manifestaciones políticas, económicas, sociales, religiosas, culturales que configuran y perfilan la Nación argentina como entidad social”. Mientras que los derechos son “facultades de obrar, de no hacerlo y de exigir el proceder o la omisión del Estado y de terceros”, las garantías configuran “una serie de instrumentos de protección de los derechos” (Gelli, 2006)

Es importante aclarar que la Constitución Nacional no enuncia explícitamente una serie de derechos individuales como a la vida, a la dignidad, a la salud, por ejemplo. Y esa es la razón de ser del artículo 33, que refiere sobre los derechos no enumerados:

“Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno”⁶⁰.

Desde su texto original de 1853, nuestra Constitución Nacional ya amparaba los derechos individuales de las personas. Entre los enumerados por el según el artículo 14, encontramos:

⁶⁰ Art. 33. Constitución de la Nación Argentina.

*“Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita [...]”*⁶¹.

Parafraseando a María Angélica Gelli (2006), las libertades económicas de una persona se manifiestan en la realidad con el ejercicio y goce de los derechos de trabajar y ejercer toda industria lícita junto con la libertad contractual y el de usar y disponer de la propiedad.

Las crisis sociales y económicas por las cuales atravesó, movilizaron a la intervención del estado en las relaciones sociales de las personas, y fue recién con la reforma constitucional del año 1957 y la incorporación del art. 14 bis, que se contemplaron expresamente derechos sociales de los trabajadores. Es allí cuando el Estado deja de tener un rol pasivo y tiene el deber, ahora constitucional, de respetarles a los trabajadores sus derechos sindicales y de seguridad social, *“no sólo absteniéndose de asumir cualquier conducta que lesione esos derechos sino también ejerciendo su tutela”* (Grisolia & Ahuad, 2014, pág. 24).

Prescribe el 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 [...] retribución justa [...] igual remuneración por igual tarea [...] protección contra el despido arbitrario [...]”*⁶².

En el artículo se reconocen tres tipos de derechos: en primer lugar, se hace referencia a los derechos personales que tiene todo trabajador en relación de dependencia. Luego se les reconocen sus derechos colectivos y la posibilidad de agremiarse. Y finalmente, los derechos de seguridad social de los trabajadores. (Gelli, 2006)

⁶¹ Art. 14. Constitución de la Nación Argentina.

⁶² Art. 14 bis. Constitución de la Nación Argentina.

Ahora bien, los artículos 14 y 14 bis son normas programáticas, es decir, necesitan de otras normas de carácter reglamentario, que permitan a la persona realmente ejercitar y gozar sus derechos con plenitud “conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio”⁶³. Como límite dicho poder de policía, la Ley Suprema prevé en el artículo 28 que “los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio”⁶⁴.

De conformidad con el artículo 16, que sostiene el principio de igualdad ante la ley, la Nación Argentina establece la igualdad de oportunidades laborales para todos sus habitantes sin discriminación alguna, “y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”⁶⁵.

Tal como lo enuncia el Preámbulo de la Carta Magna, uno de sus objetivos de la Nación es el de “promover el bienestar general”⁶⁶. En el mismo sentido, por el artículo 75, “Corresponde al Congreso: [...]”

19. “Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores [...]”⁶⁷

23. “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos [...]”⁶⁸

De acuerdo al principio de legalidad y reserva prescripto en el artículo 19, por el cual “las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral

⁶³ Art. 14. Constitución de la Nación Argentina.

⁶⁴ Art. 28. Constitución de la Nación Argentina.

⁶⁵ Art. 16. Constitución de la Nación Argentina.

⁶⁶ Preámbulo de la Constitución de la Nación Argentina.

⁶⁷ Art. 75 inc. 19. Constitución de la Nación Argentina.

⁶⁸ Art. 75 inc. 23. Constitución de la Nación Argentina.

*pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados [...]”*⁶⁹, en su interpretación a contrario, las acciones privadas de los hombres que perjudiquen a un tercero deben ser puestas bajo la autoridad de los magistrados, y serán ellos quienes, al advertir el daño y/o perjuicio harán justicia con el fin de lograr la reparación del daño (Piña & Bonetto de Rizzi, 2012)

Por otra parte, la Constitución permite a los ciudadanos *“interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley”*⁷⁰.

Hay que destacar que, si bien ésta acción podrá ser interpuesta por el afectado *“contra cualquier forma de discriminación”*⁷¹, la admisibilidad la acción de amparo, está supeditada en primer término a la existencia de un procedimiento judicial específico para el daño o perjuicio de cada caso puntual, en este trabajo nos referimos al *mobbing* laboral.

En el mismo artículo se faculta al juez a *“declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva”*⁷².

Leyes nacionales.

Los grandes cambios socioeconómicos ocurridos en los últimos cincuenta años impactaron, entre otras cuestiones, en el derecho laboral argentino. Como consecuencia, cuenta con una alta dispersión normativa.

⁶⁹ Art. 19. Constitución de la Nación Argentina.

⁷⁰ Art. 43, 1er. párr. Constitución de la Nación Argentina.

⁷¹ Art. 43, 2do. párr. Constitución de la Nación Argentina.

⁷² Art. 43, 1er. párr. Constitución de la Nación Argentina.

Las diversas normas y modificaciones que han sido sancionadas en los últimos años, además de su importancia, ponen de manifiesto el carácter dinámico de la disciplina y su constante evolución (Grisolia & Ahuad, 2014).

Antes de analizar la legislación nacional pertinente, cabe aclarar que el dictado de una regulación nacional específica sobre violencia laboral es aún un tema pendiente.

Ley 20.744 de contrato de trabajo.

Esta ley constituye la base sobre la que se erige la tutela jurídica de las personas que trabajan en una organización ajena, bajo la subordinación de un empleador.

Es importante aclarar, que la ley de contrato de trabajo no regula todo tipo de trabajo humano, sino que sólo lo hace con respecto al trabajo en relación de dependencia. Por lo tanto, no comprende otros tipos de trabajo, como el benévolo, el familiar y el autónomo.

Tampoco quedan comprendidos bajo su órbita los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrarios, según lo establece el artículo 2, y que, dadas sus características particulares, se hallan bajo regímenes específicos independientes, *“sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente”*⁷³.

En síntesis, la ley de contrato de trabajo, regula las relaciones que se dan entre dos personas en el marco de un contrato de trabajo, en el cual una tiene jerarquía sobre otra, dada por la relación de dependencia y siempre que se trate de trabajo remunerado.

⁷³ Art. 2. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

El artículo 4, segundo párrafo, conceptualiza: *“El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico [...]”*⁷⁴

Claramente, se puede comprender el espíritu tuitivo de la ley, su finalidad es la protección de la dignidad y la integridad de la persona en el ámbito de trabajo, en todos sus aspectos, dejando para un segundo plano el carácter económico de la relación.

En el artículo 17 bis se explica que *“las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”*⁷⁵.

Este artículo fue incorporado en mayo del año 2010 por ley 26.592 con miras a restituir la intención originaria del Congreso Nacional en el año 1974 al sancionar la ley de contrato de trabajo, ya que transcribe exactamente el texto original del artículo 19, que luego fuera derogado por ley 21.297 del gobierno de facto del año 1976.

Si bien este precepto ya es aceptado y sostenido por la doctrina y la jurisprudencia, adquiere relevancia ya que expone de manera expresa el carácter de la ley: la tutela de la persona que trabaja.

Entre el trabajador y el empleador se evidencia una desigualdad de plano, ya desde el momento mismo de la celebración del contrato de trabajo como así también durante su desarrollo e incluso con posterioridad a la extinción del vínculo.

⁷⁴ Art. 4, 2do. párr. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁷⁵ Art. 17 bis. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

El principio protectorio de esta norma contempla la “diferencia negocial, de poder e intereses, y también -en ocasiones- de nivel de instrucción entre los que son parte del contrato de trabajo” (Grisolia & Ahuad, 2014, pág. 54).

En los artículos 62 al 65 se indican las conductas propias de un “buen trabajador” y de un “buen empleador”⁷⁶.

Enfocándonos en el tema que da origen al presente trabajo de investigación, las conductas que configuran *mobbing* constituyen incumplimientos contractuales del empleador a sus obligaciones de:

No hacer discriminaciones, contenida en el artículo 17, y por el cual “*se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.*”⁷⁷

En concordancia con los artículos 63, 72, 73, 81 y 172 del mismo texto normativo, corresponde al principio de “igualdad ante la ley” consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, que reza: “*todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad*”⁷⁸.

Siguiendo a los autores Grisolia y Ahuad (2014, págs. 52-53), las conductas discriminatorias en el contexto del contrato laboral, asumen cuatro formas básicas:

- i. Trato desigual: cuando de manera intencional se propina al empleado malos tratos basados en sus características o circunstancias personales, negándole beneficios que otros -en igualdad de condiciones- tienen, cambiándole de manera perjudiciosa las condiciones contractuales o directamente efectuando su despido.

⁷⁶ Arts. 62 al 65. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁷⁷ Art. 17. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁷⁸ Art. 16. Constitución de la Nación Argentina.

- ii. Impacto desigual: incorporado por la jurisprudencia a partir del fallo “Freddo” del 16 de diciembre de 2012, por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil⁷⁹. Se refiere a los casos en que, por políticas de la organización, la aplicación de una práctica o una regla genera consecuencias discriminatorias. Para este tipo de discriminación, no es necesaria una intencionalidad por parte del empleador para constituir una ilegalidad.
- iii. Acoso: la discriminación en este caso se da en forma de hostigamiento, que según las circunstancias puede ser psicológico (tema del presente trabajo) o sexual. Acerca de la conceptualización y diferencias entre ambas formas de acoso, ya se ha desarrollado al inicio del primer capítulo, al que remitimos al lector.
- iv. Discriminación salarial: según el artículo 74 *“El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley”*⁸⁰. Una de las condiciones es la prevista en el artículo 81, el deber del empleador de igualdad de trato hacia sus empleados, por el cual no puede haber diferencia de remuneraciones entre trabajadores en igualdad de condiciones, sólo está permitido 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”*⁸¹.

La ley de contrato de trabajo reconoce expresamente el derecho de la mujer a trabajar en el artículo 172: *“La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo”* en el que

⁷⁹ Cám.Nac.A.C., Sala H, *“Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo”* (16/12/2002).

En el caso “Freddo”, la empresa tenía incorporado como práctica no tomar mujeres para muchas de sus posiciones por considerar francamente que determinadas tareas -por ejemplo, levantar baldes de helados o efectuar *delivery*-eran demasiado pesadas para las personas de sexo femenino, y no las contrataba (Grisolia & Ahuad, Ley de contrato de trabajo comentada, 2014, pág. 53).

Disponible en internet: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/fallo-fundacion-mujeres-en-igualdad-y-otros-contra-freddo-sa-sobre-amparo.pdf>

⁸⁰ Art. 74. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁸¹ Art. 81. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

además prohíbe efectuarle tratos discriminatorios de ningún tipo: “*no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.*”

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.”⁸²

Esta especial protección de la ley hacia el género femenino tiene su fundamento en la histórica desigualdad social, de valores y de derechos que tienen los Estados del mundo y cuya acabada solución es aún hoy un tema pendiente. Se corresponde con el principio de no discriminación consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (aprobada por ley 23.179), el convenio N° 100 de la O.I.T. y por las leyes 20.392 y 23.592. También la ley 25.013 en el artículo 11 había creado la figura del despido discriminatorio, que finalmente fue derogado por la ley 25.877 del año 2004.

Obrar de buena fe, preceptuado en el artículo 63, por el cual las partes están obligadas a obrar “*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*”⁸³

El principio de probidad y buena fe (del latín, “*bona fides*”) no es exclusivo del derecho del trabajo, pero adquiere una especial relevancia en este ámbito ya que trata principalmente de las relaciones entre personas y recién en un orden secundario, está el carácter patrimonial de la relación.

Ejercer las facultades de dirección dentro de los límites legales y convencionales, según lo establece el artículo 65: “*las facultades de dirección que asisten al empleador deberán*

⁸² Art. 172. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁸³ Art. 63. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción” siempre respetando la dignidad y los derechos inalienables del trabajador.

La parte final del artículo, pone de manifiesto la obligación que tiene el empleador de buscar constantemente el bienestar de sus trabajadores, al decir *“sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”*⁸⁴ y en concordancia con lo prescripto por el artículo que analizaremos a continuación.

Deber de seguridad y protección o deber de prevención o de previsión, que, como sostienen los autores Grisolia y Ahuad (2014), el empleador debe cuidar del trabajador en lo relativo a: 1) la salud psicofísica (instituido por el artículo 75), 2) el patrimonio (conforme el artículo 76, sobre el reintegro de gastos y resarcimiento de daños), y 3) los medios para su subsistencia (según el artículo 77, en cuanto a la protección, alimentación y vivienda).

De acuerdo al tema de estudio, puntualmente nos interesa el deber de seguridad personal. El artículo 75, recientemente modificado por ley 27.323 del año 2016, establece, en primer término, el deber del empleador de *“tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores”* correspondiéndole *“hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias”* y, por otro lado, *“adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos”*⁸⁵. Es oportuno recordar aquí la prescripción del artículo 4: *“El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico [...]”*.

⁸⁴ Art. 65. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁸⁵ Art. 75, 1er. párr. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Luego, en el segundo párrafo, el artículo refiere a la ley 24.557 y demás reglamentaciones sobre higiene y seguridad del trabajo, a las que el empleador está obligado.

Igualdad de trato, prescripto por la ley en el artículo 81, obliga al empleador a “*dispensar a todos los trabajadores igualdad de trato en identidad de condiciones*”. El texto normativo, es de una claridad inigualable: “*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*”⁸⁶.

Puntualmente, lo que la ley prohíbe es la diferenciación de remuneraciones entre empleados en igualdad de condiciones, pero no impide que el empleador pueda otorgarles un trato diferente en situaciones dispares.

Para finalizar este título, debemos advertir que, como sostiene Vázquez (2016), la ley de contrato de trabajo no trata de manera específica el *mobbing* laboral y, por lo tanto, sólo se configuraría en la medida que se incurra en faltas como el incumplimiento a los deberes del empleador, abusos a los derechos reconocidos por la ley o violaciones a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. En la medida que estos actos constituyan injuria grave, el trabajador podrá considerarlos justa causa para colocarse en situación de despido indirecto y tendrá derecho a iniciar el reclamo por las indemnizaciones que le correspondan, según lo previsto por el artículo 242: “*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*”⁸⁷.

⁸⁶ Art. 81. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁸⁷ Art. 242. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 23.592 de medidas contra actos discriminatorios.

Sancionada el 3 de agosto de 1988, esta ley tiene gran relevancia para la temática abordada, ya que adopta medidas contra “*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*”⁸⁸.

La ley establece la prohibición de la conducta típica “discriminar”, y se entiende que puede configurarse por vía de acción u omisión, “*por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos*”⁸⁹.

Además, es importante destacar que esta ley no sólo obliga “*a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización*”⁹⁰, sino que también prevee la obligación de “*reparar el daño moral y material ocasionados*”⁹¹ que tiene quien ocasiona el perjuicio.

Ley 26.485 de protección integral a las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La ley 26.485 de protección de integral a las mujeres, que fue sancionada el 11 de marzo del año 2009 y reglamentada por el decreto 1011/10, es de aplicación nacional y en todos los órganos del poder público.

Tiene la finalidad de “*promover y garantizar:*

⁸⁸ Art. 1, 1er. párr. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁸⁹ Art. 1, 1er. párr. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹⁰ Art. 1, 2do. párr. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹¹ Art. 1, 2do. párr. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- a) *La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;*
- b) *El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;*
- c) *Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;*
- d) *El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;*
- e) *La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;*
- f) *El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;*
- g) *La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia”⁹².*

Conceptualiza “violencia contra las mujeres”, distinguiendo dos formas: directa e indirecta. Se entiende por “violencia directa contra las mujeres” a *“toda conducta, acción u omisión [...] basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”⁹³*. Mientras que “violencia indirecta contra las mujeres” es *“toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”⁹⁴*.

⁹² Art. 2. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹³ Art. 4, 1er. párr. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹⁴ Art. 4, 2do. párr. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

La ley admite cinco tipos de violencia contra la mujer: “física”⁹⁵, “psicológica”⁹⁶, “sexual”⁹⁷, “económica y patrimonial”⁹⁸ y “simbólica”⁹⁹. Puntualmente nos interesa la violencia psicológica, que es *“la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación”*¹⁰⁰.

En cuanto a los diversos ámbitos en los que se manifiesta, en el artículo 6 se contemplan las siguientes formas: “doméstica”, “institucional”, “laboral”, “contra la libertad reproductiva”, “obstétrica” y “mediática”.

En el inciso “c” es conceptualizada la “violencia laboral contra las mujeres”, como *“aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo,*

⁹⁵ Art. 5, inciso 1. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹⁶ Art. 5, inciso 2. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹⁷ Art. 5, inciso 3. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹⁸ Art. 5, inciso 4. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹⁹ Art. 5, inciso 5. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹⁰⁰ Art. 5, inciso 2. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”¹⁰¹.

Concretamente en la parte final hace referencia al *mobbing* laboral, constituyéndose en la normativa específica y eficaz aplicable a tales casos, pero que sólo tutela a las personas del sexo femenino.

Constituciones provinciales.

Constitución de la Provincia de Córdoba

Los convencionales constituyentes de 1987 plasmaron en el preámbulo la “*finalidad de exaltar la dignidad de la persona y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos*” como así también la intención de “*reafirmar los valores de la libertad, la igualdad y la solidaridad*”¹⁰².

Aquellos principios tienen gran sentido al ser leídos junto con el artículo 18, que refiere a los “*derechos personales*” y por el que “*todas las personas en la Provincia gozan de los derechos y garantías que la Constitución Nacional y los tratados internacionales ratificados por la República reconocen, y están sujetos a los deberes y restricciones que imponen*”¹⁰³.

Se declara expresamente que “*la mujer y el hombre tienen iguales derechos en lo cultural, económico, político, social y familiar, con respeto a sus respectivas características sociobiológicas [...]*”¹⁰⁴, de acuerdo al principio de igualdad ante la ley receptado en el artículo 7, que además entiende que “*la convivencia social se funda en la solidaridad e igualdad de oportunidades*”¹⁰⁵.

¹⁰¹ Art. 6, inciso c. Ley 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹⁰² Preámbulo de la Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹⁰³ Art. 18. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹⁰⁴ Art. 24. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹⁰⁵ Art. 7. Constitución de la Provincia de Córdoba.

El principio de inviolabilidad de la persona, impone a la comunidad y, en especial, a los poderes públicos, el deber de respeto y protección de la dignidad y la integridad -física y moral- de la persona¹⁰⁶.

En cuanto a la protección del derecho individual del trabajo, por el inciso 6° del artículo 19 “*todas las personas en la Provincia gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio: [...] a elegir y ejercer su profesión, oficio o empleo.*”¹⁰⁷

Y en el artículo 18, bajo el título “*Derechos sociales*”, se enuncian, entre otros, los siguientes derechos del trabajador:

1. *A la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales.*
2. *A la capacitación, al bienestar y al mejoramiento económico.*
3. *A una jornada limitada [...] con descansos adecuados [...] y a disfrutar de su tiempo libre.*
- [...] 6. *A que se prevean y aseguren los medios necesarios para atender las exigencias de su vida y de la familia a su cargo, en caso de accidente, enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, situación de desempleo y muerte [...].*

En la provincia de Córdoba, el principio *indubio pro operario* tiene rango constitucional según el art. 23 *in fine*, que reza “*en caso de duda sobre la aplicación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador*”¹⁰⁸.

En el título segundo de la primera parte, bajo el título “*Políticas especiales del Estado*”, se puede advertir en el artículo 54 un intento de los convencionales constituyentes por

¹⁰⁶ Art. 4. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹⁰⁷ Art. 19, inc. 6. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹⁰⁸ Art. 23. Constitución de la Provincia de Córdoba.

conceptualizar al trabajo como un derecho necesario para la realización del ser humano, en su aspecto individual y colectivo (Frías, y otros, 2000). Establece que *“es una actividad y constituye un medio para jerarquizar los valores espirituales y materiales de la persona y la comunidad; es fundamento de la prosperidad general”*¹⁰⁹ y que, además, *“el trabajo es un derecho y un deber fundado en el principio de la solidaridad social”*¹¹⁰.

En el mismo artículo, se declara la obligación del Estado *“a promover la ocupación plena y productiva de los habitantes de la Provincia”*¹¹¹ y de sancionar leyes que contemplen *“situaciones y condiciones especiales del trabajo para asegurar la protección efectiva de los trabajadores”*¹¹².

En el mismo capítulo también se conceptualiza a la salud, entendida como *“un bien natural y social que genera en los habitantes de la Provincia el derecho al más completo bienestar psicofísico, espiritual, ambiental y social”*¹¹³.

En concordancia con el artículo 43 de la Constitución Nacional, el artículo 48 indica que, ante la amenaza o efectiva violación de derechos y garantías constitucionales, *“la persona afectada puede pedir el amparo a los jueces en la forma que determine la ley”*¹¹⁴.

Constitución de la Provincia de Corrientes.

En la reforma del año 2007, se incluyó la prohibición dirigida a funcionarios públicos de ejercer violencia laboral.

El artículo 28, prescribe:

¹⁰⁹ Art. 54, 1er. párr. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹¹⁰ Art. 54, 1er. párr. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹¹¹ Art. 54, 2do. párr. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹¹² Art. 54, 2do. párr. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹¹³ Art. 59. Constitución de la Provincia de Córdoba.

¹¹⁴ Art. 48. Constitución de la Provincia de Córdoba.

*“La administración pública provincial está regida por los principios de legalidad, eficacia, austeridad, congruencia normativa, desconcentración operativa, capacidad, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas y actos. Su actuación tiende a lograr economía, sencillez e informalismo en el trámite, celeridad, participación y el debido procedimiento público para los administrados. Los funcionarios y empleados públicos deben ajustar su actuación a dichos principios. Ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia. La violación de este precepto constituye falta grave”*¹¹⁵.

Del texto del artículo resulta la tutela constitucional a trabajadores estatales, quedando fuera de esta los trabajadores del sector privado.

Leyes provinciales.

Las provincias, en uso de sus facultades constitucionales *“conservan todo el poder no delegado [...] al Gobierno federal, y el que expresamente se hayan reservado por pactos especiales al tiempo de su incorporación”*¹¹⁶ y *“no ejercen el poder delegado a la Nación”*¹¹⁷. Es por ello que *“cada provincia dicta su propia constitución”*¹¹⁸ y legisla sobre lo que no está exclusivamente reservado a la Nación.

A continuación, analizaremos leyes provinciales dictadas sobre acoso laboral:

Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El 4 de diciembre de 2003, la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sancionó la “ley de violencia laboral”. Tuvo una modificación en 2012 por ley 4.330, que

¹¹⁵ Art. 28. Constitución de la Provincia de Corrientes.

¹¹⁶ Art. 121. Constitución de la Nación Argentina.

¹¹⁷ Art. 126. Constitución de la Nación Argentina.

¹¹⁸ Arts. 5 y 123. Constitución de la Nación Argentina.

introdujo importantes cambios, ya que, por ejemplo, antes sólo contemplaba la posibilidad de violencia laboral por superiores jerárquicos hacia sus dependientes, por citar alguno.

En su primer artículo se enuncia que la finalidad de la ley es *“prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”*¹¹⁹. Desde allí, y de acuerdo al artículo 2, se entiende que no se aplica a trabajadores del sector privado, ya que sólo protege a los trabajadores estatales sin distinción del tipo de contrato laboral que tengan, ya sea *“personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado”*¹²⁰.

Esta ley tiene un carácter didáctico, que con un lenguaje natural y sin complicaciones en su redacción permite la fácil comprensión por el lector. Resulta muy importante la definición que realiza de cada término, en los artículos 1 bis y desde el tercero hasta el sexto.

La definición del término “violencia laboral” está en el artículo 1° bis: *“las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social”*¹²¹. El mismo artículo explica que se configurará “violencia laboral de especial gravedad” *“cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga”*¹²².

¹¹⁹ Art. 1. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²⁰ Art. 2. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²¹ Art. 1 bis, 1er. párr. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²² Art. 1 bis, 2do. párr. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

También conceptualiza el término “maltrato psíquico y social contra el trabajador”, en el artículo 3, entendiendo por esto a “*la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica*”¹²³. Entendemos que con la expresión “*continua y repetida*”¹²⁴ se hace referencia al *mobbing* -tema central del presente trabajo- como una de las formas de violencia laboral.

Además, enuncia las situaciones que lo configuran:

- a. *Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.*
- b. *Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.*
- c. *Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.*
- d. *Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.*
- e. *Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f. *Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.*
- g. *Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.*
- h. *Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i. *Promover su hostigamiento psicológico.*
- j. *Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.*
- k. *Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.*
- l. *Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.*

¹²³ Art. 3. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²⁴ Art. 3. Ley 1.225. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- m. *Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.*
- n. *Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.*
- o. *Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.*
- p. *Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.*
- q. *Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.*
- r. *Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.*

En el artículo 4 está la definición de “maltrato físico”, que es *“toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as”*¹²⁵.

Finalmente, el artículo quinto refiere al “acoso” y el sexto sobre “acoso sexual”.

*“Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo”*¹²⁶.

Por otro lado, según al artículo 6, acoso sexual se configura por *“todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal”*¹²⁷. Asimismo, enuncia que se configura *“cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:*

¹²⁵ Art. 4. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²⁶ Art. 5. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²⁷ Art. 6. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- a. *Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.*
- b. *Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.*
- c. *Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo¹²⁸.*

Continuando con el mismo criterio del artículo 1 bis, distingue “acoso sexual” del “acoso sexual que reviste especial gravedad”, que se produce “*cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad*”¹²⁹.

En cuanto a las sanciones que establece la presente ley, las conductas típicas de maltrato psíquico y social, maltrato físico, acoso y acoso sexual, “*deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/la agente*”¹³⁰. También establece que, si estos fueran cometidos por un diputado, será “considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones” y por ello ser suspendido o destituido con el voto de las 2/3 partes del total de miembros de la legislatura, como lo prescribe el artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el caso de Gobernador, Vicegobernador (o quienes los reemplacen), ministros del Poder Ejecutivo, miembros del Tribunal Superior de Justicia, del Consejo de la Magistratura, Fiscal General, Defensor General, Asesor General de Incapaces, Defensor del Pueblo y demás funcionarios que la Constitución establece, “*la comisión de alguno de los hechos sancionados*

¹²⁸ Art. 6. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹²⁹ Art. 6 *in fine*. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³⁰ Art. 7. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político”¹³¹, previsto en el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En lo relativo al procedimiento aplicable, la ley impone a la víctima el deber de “comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito”¹³² a los fines del inicio del sumario correspondiente y el legítimo ejercicio constitucional de defensa del acusado. En dicho procedimiento sancionatorio rige el deber de garantizar “confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados”¹³³ durante su desarrollo, e incluso la identidad del damnificado debe guardarse más allá de finalizado el trámite. Además, para quien se constituya como denunciante o testigo, se prevé protección especial “por perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio”¹³⁴.

Es importante destacar que esta ley pone de manifiesto el carácter de responsable solidario que tiene el superior jerárquico -ante quien se presenta la denuncia- respecto de actos de violencia laboral efectuados por personal que estuviera a su cargo¹³⁵, y de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén¹³⁶, con la condición “que se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos”¹³⁷. Podrá ser eximido de tal responsabilidad, siempre que “acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación”¹³⁸.

¹³¹ Art. 7 *in fine*. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³² Art. 8. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³³ Art. 11. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³⁴ Art. 12. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³⁵ Art. 9, 1er. párr. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³⁶ Art. 9, 2do. párr. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³⁷ Art. 9, 2do. párr. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹³⁸ Art. 9, 1er. párr. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

De acuerdo a la finalidad instructiva y preventiva de la ley, por el artículo décimo se obliga a los organismos y dependencias estatales a “*establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley*”¹³⁹, y también a “*facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación, a fin de promover que el ámbito de trabajo se encuentre libre de conductas que signifiquen violencia laboral*”¹⁴⁰.

Buenos Aires.

La ley 13.168, sancionada el 18 de diciembre de 2003 fue posteriormente modificada en 2009 por ley 14.040 y en 2018 por ley 15.118.

Constituye el marco normativo para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el “*ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios*”¹⁴¹. Tiene aplicación sólo respecto a trabajadores de la administración pública provincial, a quienes se les prohíbe ejercer violencia laboral sobre sus pares.

La responsabilidad del funcionario a cargo del área en que se produzca el hecho, se pone de manifiesto en el deber de “*adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial*”¹⁴².

Al principio define “*violencia laboral*” como “*el 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*

¹³⁹ Art. 10. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹⁴⁰ Art. 10. Ley 1.225. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹⁴¹ Art. 1. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁴² Art. 11. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”¹⁴³. Allí “inequidad salarial” es “el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes”¹⁴⁴.

Por “maltrato físico” contra los trabajadores se entiende a “toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores”¹⁴⁵, mientras que “maltrato psíquico y social” es “la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica”¹⁴⁶ y se configura por las acciones enunciadas en el artículo 5:

- a) *Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.*
- b) *Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.*
- c) *Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- d) *Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.*
- e) *Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.*
- f) *Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.*
- g) *Encargar trabajo imposible de realizar.*
- h) *Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.*

¹⁴³ Art. 2. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁴⁴ Art. 7. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁴⁵ Art. 3. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁴⁶ Art. 4. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

- i) *Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.*
- j) *Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.*
- k) *Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos*”¹⁴⁷.

La definición de “acoso” se encuentra en el artículo 6, y es considerado como *“la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar*”¹⁴⁸.

Luego de las conceptualizaciones, a partir del artículo 8 la ley refiere al procedimiento a seguir cuando se presente una acusación por violencia laboral.

La ley indica que presentada la denuncia deberá instruirse un sumario garantizándose la confidencialidad, y en cuanto al trámite del mismo *“se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo*”¹⁴⁹.

¹⁴⁷ Art. 5. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁴⁸ Art. 6. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁴⁹ Art. 10. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

Se dispone una protección especial al denunciante y a cada testigo sin que ninguno pueda “*por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo*”¹⁵⁰.

El carácter punitivo de la ley se concentra en el artículo 9, por el que se impondrá “una sanción de orden correctivo”¹⁵¹ que va desde apercibimiento o suspensión de hasta sesenta días corridos, a cesantía, exoneración o ser considerado falta grave de acuerdo a su magnitud y gravedad¹⁵².

Jujuy.

En el año 2003, el 22 de mayo la Legislatura de Jujuy sancionó la ley 5.349, que tenía por objeto “*prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral*”¹⁵³ en el ámbito del empleo estatal.

“Violencia laboral” era, según el artículo 3, “toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de él o la trabajadora, su integridad física, psicológica o sexual, mediante amenaza, intimidación, maltrato físico y/o psicológico, acoso sexual o discriminación, por parte del personal jerárquico o de quien tenga la función de mando, o de un tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública, cualquiera sea el agrupamiento de revista”¹⁵⁴.

¹⁵⁰ Art. 8. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁵¹ Art. 11. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁵² Art. 9. Ley 13.168. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires.

¹⁵³ Art. 1. Ley 5.349. Legislatura de la Provincia de Jujuy.

¹⁵⁴ Art. 3. Ley 5.349. Legislatura de la Provincia de Jujuy.

Mientras que, el concepto de “maltrato psicológico” estaba establecido en el artículo 4: *“la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica en contra de él o la trabajadora”*¹⁵⁵.

Finalmente fue vetada por el gobernador de la provincia mediante decreto N°7.186-G-03, el 9 de junio del mismo año.

En el año 2015 fue presentado un proyecto de ley que no tuvo aprobación¹⁵⁶.

Tucumán.

La Legislatura de Tucumán sancionó el 5 de septiembre del año 2002, la ley 7.232, cuyo objeto expresado en el artículo 1° es el de *“establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral”*¹⁵⁷ y es aplicable sólo *“al ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales”*¹⁵⁸.

Considera “violencia laboral” a *“toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él”*¹⁵⁹.

Según el artículo 4, la violencia laboral constituye *“abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas:*

- 1. Maltrato físico.*
- 2. Maltrato psíquico.*
- 3. Acoso.*

¹⁵⁵ Art. 4. Ley 5.349. Legislatura de la Provincia de Jujuy.

¹⁵⁶ <http://www.legislaturajuju.gov.ar/img/sesiones/ftp/61-DP-15/61-DP-15.pdf>

¹⁵⁷ Art. 1. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁵⁸ Art. 2. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁵⁹ Art. 3. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

4. *Acoso sexual.*

5. *Discriminación remunerativa.*

6. *Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y terceros vinculados directamente con ellas*¹⁶⁰.

El Ministerio de Gobierno y Justicia, a través de la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia es la autoridad de aplicación, y deberá procurar hacer efectivo el cumplimiento de lo preceptuado *“garantizando que la persona víctima de alguna situación de violencia laboral conserve o recupere su empleo*”¹⁶¹.

Está prevista protección especial hacia la víctima¹⁶², como así también a quienes hubieran comparecido como testigos, y estarán a salvo de *“sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo*”¹⁶³.

Entre las responsabilidades a las que está sujeto el empleador están *“poner fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima*”¹⁶⁴ y *“establecer un procedimiento interno, expedito y eficaz [...] garantizando la confidencialidad y discrecionalidad del mismo*”¹⁶⁵.

Misiones.

La Legislatura de Misiones aprobó el 9 de diciembre de 2004 la ley 4.148 para *“prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral*”¹⁶⁶ en la administración pública, pero fue vetada por el poder ejecutivo. El cuerpo insistió y la sancionó nuevamente, pero al año siguiente fue derogada.

¹⁶⁰ Art. 4. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁶¹ Art. 5. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁶² Art. 9. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁶³ Art. 6. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁶⁴ Art. 8. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁶⁵ Art. 7. Ley 7.232. Legislatura de la Provincia de Tucumán.

¹⁶⁶ Art. 1. Ley 4.148. Legislatura de la Provincia de Misiones.

Fijaba en el artículo 2° que “violencia laboral” era *“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, en desmedro de su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social utilizando como mecanismos amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico, social u ofensivo”*¹⁶⁷. Claramente, sólo contemplaba violencia ejercida desde el superior jerárquico hacia sus dependientes, lo que se denomina “*bossing*”.

La ley definía “maltrato psíquico y social” como *“la hostilidad continua y frecuente que, en forma de insulto, hostigamiento psicológico y desprecio, se ejerce contra los agentes, tales como:*

1. *bloqueo de iniciativas de interacción que generen su aislamiento;*
2. *traslado de su lugar habitual de trabajo con el ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos;*
3. *obligación de ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;*
4. *prohibición de relacionarse entre agentes;*
5. *juzgamiento de manera ofensiva degradando su desempeño en la organización;*
6. *asignación de tareas innecesarias o imposibles de cumplir, con manifiesta intención de humillar;*
7. *obstaculizar o imposibilitar la ejecución de actividades u ocultar las herramientas necesarias para concretar tareas inherentes a sus funciones;*
8. *amenazas reiteradas e infundadas de sanciones;*
9. *promover su hostigamiento psicológico”*

Por otro lado, “acoso” era *“toda acción persistente y reiterada de incomodar con palabras y/o gestos, en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión,*

¹⁶⁷ Art. 2. Ley 4.148. Legislatura de la Provincia de Misiones.

estado civil, discapacidades, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar”¹⁶⁸.

Finalmente, por ley 4.245 esta norma fue derogada en conjunto con otras leyes¹⁶⁹, y llamativamente los considerandos no referían a la ley 4.148. Por lo tanto, se desconocen las causas de su supresión.

Santa Fe.

La ley N° 12.434 fue sancionada el 7 de julio del año 2005 y reglamentada por el decreto 1.040 del 14 de junio de 2007.

La misma tiene por objeto *“prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los/las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren*”¹⁷⁰.

En cuanto al ámbito de aplicación, a diferencia de lo que sucede en otras provincias, está dirigida a todos los trabajadores del sector público, comprendiendo no sólo a la administración provincial y municipal, sino que también se aplica a los poderes legislativo y judicial¹⁷¹.

Se considerada “violencia laboral” a los fines de esta ley *“a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra*

¹⁶⁸ Art. 3, inciso a. Ley 4.148. Legislatura de la Provincia de Misiones.

¹⁶⁹ Art. 24. Ley 4.245. Legislatura de la Provincia de Misiones.

¹⁷⁰ Art. 1. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷¹ Art. 2. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora”¹⁷².

No se hace una distinción entre diversas formas de violencia, y sólo contempla la modalidad denominada “*bossing*”, sin mencionar siquiera violencia entre compañeros de trabajo.

Corresponde aquí mencionar que sobre “acoso sexual” trata la ley provincial 11.948.

Además, la ley explicita su fin preventivo y de concientización, estableciendo que “*el Estado Provincial organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral [...] campañas de difusión y capacitación, [...] y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísico de todos los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática*”¹⁷³.

La ley prevé especialmente protección a denunciantes y testigos, respecto de represalias por su denuncia o testimonio¹⁷⁴.

Respecto al procedimiento, se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11. Se destaca de otras normas provinciales sobre violencia laboral, ya que la víctima podrá radicar la denuncia “*ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia*”¹⁷⁵ y, en este último supuesto “*será de aplicación el procedimiento previsto en la Ley 10.396*”¹⁷⁶.

El carácter sancionatorio está simplificado en el artículo 6, ya que esta ley no fija un criterio único en la pena aplicable, sino que deberán aplicarse “*las sanciones que prevén los*

¹⁷² Art. 3. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷³ Art. 4. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷⁴ Art. 5. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷⁵ Art. 7. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷⁶ Art. 11. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos”¹⁷⁷ de acuerdo al particular procedimiento disciplinario que corresponda a cada caso.

El funcionario o responsable del área o establecimiento está obligado por esta ley a “adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial”¹⁷⁸, bajo apercibimiento de que su incumplimiento le hará pasible de las sanciones correspondientes.

Chaco.

En el año 2012, el día 4 de julio la Legislatura de la Provincia de Chaco sancionó la ley 7006, que tiene por fin “prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo”¹⁷⁹ aplicable a todo tipo de relación laboral del sector público provincial¹⁸⁰.

En cuanto a la definición de “violencia laboral”, esta debe ser entendida como “toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o psicológica, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento psicológico, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género”¹⁸¹.

¹⁷⁷ Art. 6. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷⁸ Art. 10. Ley 12.434. Legislatura de la Provincia de Santa Fe.

¹⁷⁹ Art. 1. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸⁰ Art. 2. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸¹ Art. 5, 1er. párr. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

Si la víctima además se encuentra en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga, “se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad”¹⁸².

La ley distingue diferentes formas de violencia laboral, y en el artículo 6 expresa con carácter enunciativo: “maltrato psíquico y social”, “maltrato físico”, “discriminación”, “acoso sexual”, “acoso psicológico”, e “inequidad salarial”.

Puntualmente, sobre el objeto de estudio, *mobbing* laboral encuadraría en el concepto de “acoso psicológico”, previsto por esta ley, y que lo define así: “es la situación en la que una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo más o menos prolongado, sobre una u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo”¹⁸³.

Un aspecto a destacar, es que por esta ley se crea la “Oficina Interdisciplinaria para la prevención, tratamiento y sanción de la violencia laboral”¹⁸⁴, y se constituye en el órgano de aplicación de la misma, de conformidad con los artículos 3, 7, 8, 9 y 10. Estará integrada por un abogado, un psicólogo y un mediador¹⁸⁵. Tendrá a su cargo también el “Registro Único de Reincidentes”¹⁸⁶.

¹⁸² Art. 5, 2do. párr. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸³ Art. 6, inciso e. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸⁴ Art. 7. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸⁵ Art. 8. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸⁶ Art. 21. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

Por denuncia de parte o de oficio, se insta la actuación de la oficina interdisciplinaria, cuyo accionar está determinado en los artículos 11 a 18. En todo el procedimiento se deberá garantizar, además de la protección de denunciantes y testigos¹⁸⁷, “*la confidencialidad, discreción y resguardo absoluto de la identidad de los involucrados*”¹⁸⁸.

En cuanto a las sanciones, la ley remite a “*la autoridad de cada jurisdicción, según la naturaleza y/o gravedad de las mismas, a la aplicación de sanciones de orden correctivo*”¹⁸⁹, y en el caso de reincidencia, “*la sanción aplicable podrá ser de cesantía o exoneración conforme a la gravedad del acto cometido; previo sumario administrativo promovido por la autoridad de cada jurisdicción*”¹⁹⁰.

Finalmente, la ley prevé en sus artículos 24 a 27, capacitación, publicidad de la norma, financiamiento y adhesión de los municipios.

Entre Ríos.

Sancionada el 20 de diciembre del año 2005, la ley 9.671 tiene por objeto “*prevenir la violencia laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados*”¹⁹¹. La autoridad de aplicación de la ley es la Dirección Provincial del Trabajo¹⁹².

A tenor del artículo 2, se considera “*violencia laboral*” a “*toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad física, moral, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados*”¹⁹³. Admite que de acuerdo a sus características se pueda

¹⁸⁷ Art. 23. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸⁸ Art. 11. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁸⁹ Art. 19. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁹⁰ Art. 20. Ley 7.006. Legislatura de la Provincia de Chaco.

¹⁹¹ Art. 1. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹² Art. 7. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹³ Art. 2. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

configurar como “maltrato psíquico y social¹⁹⁴”, “maltrato físico”¹⁹⁵, “acoso”¹⁹⁶ e “inequidad salarial¹⁹⁷”, sin excluir a otros que puedan constituir modos de violencia laboral fuera de los mencionados.

La ley prevé un proceso sumarísimo en el que, “*el trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley, solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas*”¹⁹⁸, donde “*las partes podrán concurrir asistidos por representante gremial o letrado patrocinante*”¹⁹⁹. Finalmente, la Dirección Provincial del Trabajo deberá emitir una resolución dentro de las siguientes 48 horas de producida la audiencia. Cabe destacar que, por el artículo 6, se protege especialmente al denunciante y a los testigos de posibles represalias.

En caso de violación a esta ley, en el artículo 5 se fija una pena de multa *cuyo monto será el equivalente de entre diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos, vital y móvil*²⁰⁰, de acuerdo a “*la gravedad de la infracción, el carácter de reincidente del infractor*” y, en el caso de ser cometida por un superior jerárquico, la sanción es agravada según lo dispuesto por el artículo 3.

San Juan.

En la provincia de San Juan, rige desde el año 2008 la ley 7.939, cuya finalidad es “*prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas*”

¹⁹⁴ Art. 2, inciso 1. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹⁵ Art. 2, inciso 2. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹⁶ Art. 2, inciso 3. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹⁷ Art. 2, inciso 4. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹⁸ Art. 4. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

¹⁹⁹ Art. 4. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

²⁰⁰ Art. 5. Ley 9.671. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos.

de las mismas, los/as denunciantes y/o testigos”²⁰¹. Comprende a los trabajadores de todo el sector público, en los tres poderes del Estado.

La ley establece que la autoridad de aplicación es “*la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas o quien en el futuro la reemplace*”²⁰².

Respecto de leyes de otras provincias, se advierte una característica particular. No sólo define “violencia laboral”, entendida como “*toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de circunstancias vinculadas con su función de jefatura o no, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de los funcionarios o empleados públicos*”²⁰³; sino que también refiere a los tres niveles de relaciones:

“Horizontal: Cuando la acción es realizada entre “pares”, es decir, trabajadores de similar nivel jerárquico del organismo al que pertenece.

Descendente: Es aquel en el que quien ostenta el poder, ejerce actos de violencia sobre uno o varios trabajadores situados en el nivel inferior dentro de la escala jerárquica y la pirámide organizacional.

*Ascendente: Consiste en aquella situación en la que una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización es sometida a actos de violencia por uno o varios subordinados”*²⁰⁴.

²⁰¹ Art. 1. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰² Art. 6. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰³ Art. 2. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰⁴ Art. 2. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

En el segundo capítulo, se define “maltrato físico”, “acoso sexual” y “acoso psicológico”, este último en el artículo 4, con lenguaje claro y preciso: *“se configurará el maltrato o acoso psicológico cuando adopte conductas u omisiones abusivas, realizadas de manera habitual, reiteradas, que por su orientación directa o indirectas están destinadas a causar un sentimiento de culpa y aislamiento con el objeto de lograr su destrucción psicológica y obtener así su salida de la organización o su sometimiento definitivo”*²⁰⁵.

La ley también tiene carácter procesal, ya que en los artículos 9 a 11 ordena el procedimiento a seguir garantizando *“el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, [...] el ejercicio del derecho de defensa y del debido proceso adjetivo”*²⁰⁶, siendo necesaria la interposición de la *“denuncia por escrito ante la Autoridad de Aplicación, la que deberá abstenerse de recepcionar denuncias anónimas”*²⁰⁷. Se advierte que ante la falsa denuncia se aplicará el régimen disciplinario correspondiente y/o la instrucción del sumario pertinente²⁰⁸.

Celebrada la audiencia de conciliación, con las previsiones del artículo 10, la autoridad de aplicación emitirá una decisión, que *“podrá ser recurrida conforme lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Provincial”*²⁰⁹.

El fin preventivo de la norma está expresado en el artículo 14, que con el trabajo en conjunto de *“las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática y de la Subsecretaría Derechos Humanos y Lucha Contra la Discriminación”*²¹⁰ se planificará la realización de talleres de capacitación y procesos de formación o terapéuticos que permitan *“a los trabajadores a una mejor relación dentro de su*

²⁰⁵ Art. 4. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰⁶ Art. 11. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰⁷ Art. 9. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰⁸ Art. 12. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²⁰⁹ Art. 10. Ley 7.939. Legislatura de la Provincia de San Juan.

²¹⁰ Art. 14.

ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores/as”²¹¹.

San Luis.

En la Provincia de San Luis rige desde el año 2009 la ley I-0678, que tiene por finalidad *“prevenir, controlar, sancionar y erradicar las conductas humanas que considera como Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral, desplegadas por Funcionarios, Jefes y/o Autoridades Superiores de la Administración Pública Provincial, en todos sus estamentos y reparticiones y demás Poderes Públicos, que se ejerzan contra los empleados o dependientes*”²¹². Por lo tanto, quedan excluidos de la tutela legal los trabajadores del sector privado.

Mientras que en el artículo 2 se conceptualiza al “acoso sexual laboral”, en el artículo tercero refiere a la “violencia laboral”, entendida como *“el accionar de cualquier Funcionario, Jefe o Superior Jerárquico, que valiéndose de su posición de mando o de circunstancias vinculadas con su función, desplieguen conductas que atenten contra la dignidad, integridad psicológica, física o sexual y/o social del trabajador o trabajadora*”²¹³.

La ley de manera clara enuncia conductas, de manera indicativa y no taxativa, que deben ser consideradas como “maltrato psíquico y social”:

“a) Obligar a un trabajador a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;

b) Ordenar una tarea de características humillantes;

²¹¹ Art. 14.

²¹² Art. 1. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

²¹³ Art. 3. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

- c) *Proponer cambios que excedan las modalidades y condiciones de trabajo pactadas;*
- d) *Encargar trabajo de imposible realización;*
- e) *Prohibir el acceso a herramientas necesarias para la realización del trabajo;*
- f) *Privar al trabajador de información útil para la tarea que realiza;*²¹⁴

Constituyen acoso y violencia en el trabajo, a efectos de esta norma, *“todos los actos, hechos y conductas considerados en los artículos precedentes, como las acciones que pongan en peligro el empleo en razón del sexo, opción sexual, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes”*²¹⁵.

El trabajador que fuese víctima de violencia en el ámbito de trabajo tiene derecho a denunciar tal circunstancia, a tenor del artículo 6, a los fines de *“la inmediata investigación interna e instrucción del sumario, debiendo garantizarse la confidencialidad de la denuncia y el derecho de defensa del denunciado”*²¹⁶.

Están bajo la tutela de esta ley, tanto el denunciante como el testigo de parte, a quienes no se podrá sancionar o despedir, ni perjudicarles en su empleo a causa de la denuncia.

Las posibles sanciones por violencia laboral están especificadas en el artículo 9: *“merituada la magnitud y gravedad del daño sufrido por la víctima del acoso, las sanciones podrán ser: apercibimiento con registración en el legajo, suspensión sin percepción de haberes y por el plazo que estipule la instrucción sumarial, cesantía o exoneración. Sin perjuicio de la*

²¹⁴ Art. 4. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

²¹⁵ Art. 6. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

²¹⁶ Art. 7. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

responsabilidad civil, penal y administrativa que la justicia ordinaria determinare”²¹⁷. Las mismas sanciones tendrá quien presente falsas denuncias.

Es de controvertido contenido el artículo décimo que, en un intento por desligar al Estado de eventuales enjuiciamientos, parece desentenderse de sus obligaciones como empleador, limitándose prácticamente a meras tareas de concientización.:

*“El Estado Provincial queda eximido de responsabilidad por la conducta desplegada por el agente público, pudiendo en caso de resultar procedente, accionar judicialmente contra el agente ante eventuales perjuicios a bienes del Estado o por la situación de compromiso institucional que el accionar del agente hubiere ocasionado. Asimismo, deberá propiciarse desde el Estado políticas públicas comunicacionales y educativas que concienticen a varones y mujeres sobre la convivencia en la diversidad”*²¹⁸.

A fines de 2018 se presentó un proyecto para modificar la ley I-0678, alcanzando media sanción en Cámara de Diputados. El mismo tenía por finalidad ampliar la norma vigente incluyendo sanciones, extendiendo los tipos de agresiones y actores que la pueden ejercer, y garantizando más herramientas en la prevención, asistencia y protección de las víctimas de acoso sexual y violencia en el trabajo.

Córdoba.

Si bien la provincia aún no ha sancionado una ley sobre violencia laboral, ni mucho menos sobre *mobbing*, parece haber dado el primer paso. Y es que recientemente, en agosto

²¹⁷ Art. 9. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

²¹⁸ Art. 10. Ley I-0678. Legislatura de la Provincia de San Luis.

del año 2017 el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba aprueba el “Protocolo de actuación para la tramitación de denuncias de violencia laboral” mediante Resolución N°099.

El mismo se aplica al ámbito de las relaciones laborales del sector privado de la provincia²¹⁹, y conforme a la competencia conferida por la ley 8.015 sobre el procedimiento de inspecciones y conflictos laborales, *“corresponde a los funcionarios y/o inspectores del Ministerio de Trabajo, verificar el cumplimiento de las Leyes, Decretos, Convenciones Colectivas, Reglamentos, Resoluciones y toda otra disposición vigente en materia laboral”*²²⁰.

La finalidad del mismo está expresada en el artículo 3:

*“Las reglas que se establecen en este Protocolo propenden a facilitar y lograr satisfacer las necesidades de asesoramiento, mediación, prevención, concientización y contención en las situaciones de violencia laboral., y procuran por todos los medios legítimos, el cese de aquellos actos que trasuntan violencia laboral, con la consecuente aplicación de sanciones en virtud del ejercicio del poder de policía laboral”*²²¹.

En cuanto a la denuncia, formalidades y procedimiento, la Resolución lo indica entre los artículos 4 y 13.

Por otro lado, es preciso aclarar que puntualmente sobre “accidente o enfermedad psicofísica”, el artículo 22 de la ley 8.015 permite al trabajador damnificado efectuar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, a los efectos de instar el trámite de actuación administrativa²²², cuyos requisitos y procedimiento son detallados en el decreto reglamentario. La debilidad de esta vía de reclamo es que depende de la aceptación de la parte denunciada de someterse al trámite administrativo ya que, en caso de que ésta *“guarde silencio, niegue los*

²¹⁹ Art. 2. Resolución 099. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

²²⁰ Art. 1. Ley 8.015. Legislatura de la Provincia de Córdoba.

²²¹ Art. 3. Resolución 099. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

²²² Art. 22. Decreto 2443/91, reglamentario de la ley 8.015. Poder ejecutivo de la provincia de Córdoba.

daños en las circunstancias denunciadas o invoque las causales de eximición total, el funcionario actuante procederá al archivo de las actuaciones previa notificación al denunciante”²²³.

Complementariamente, la Resolución N°099 establece el “registro de antecedentes de denuncias de violencia laboral, dentro del sistema denominado Sistema Provincial de Rubrica y Documentación Laboral” y la creación de la Oficina de asesoramiento y registro de violencia laboral.

Otro gran avance en el tema que nos ocupa, es el proyecto de ley N°18973L16 presentado en la legislatura de la provincia por el abogado Carlos Cafure, y que consiguió el aval de más de 20 gremios y centrales obreras.

²²³ Art. 22, inciso IV. Decreto 2443/91, reglamentario de la ley 8.015. Poder ejecutivo de la provincia de Córdoba.

Conclusión parcial sobre el segundo capítulo.

Ante la existencia de *mobbing* en el ámbito laboral afecta no sólo los derechos de los trabajadores, sino que principalmente lesiona derechos intrínsecos a la condición humana. Es por ello que, en los tratados internacionales con jerarquía constitucional por medio de normas programáticas, son consagrados principios rectores de manera general pero que necesariamente dependen de la reglamentación específica a los fines de su eficaz ejecución en la realidad.

En palabras del maestro Abajo Olivares (2004), "debemos movernos en medio de una sensación agrídulce; 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".

Evidentemente en el ordenamiento jurídico laboral vigente, surge la necesidad de normativa específica sobre violencia en el ámbito laboral a nivel nacional. En tal carácter sólo podrían considerarse protegidas las personas del sexo femenino, bajo el alcance de la ley nacional N°26.485.

La tutela jurídica de los trabajadores víctimas de *mobbing*, consiste en que las conductas que configuran al acoso laboral deben ser encuadradas como incumplimientos a la ley de contrato de trabajo.

En ese sentido, el empleador está obligado a tomar todos los recaudos y las medidas de prevención ante esta problemática, y en caso de configurarse el acoso, proteger a la víctima y aplicar las sanciones disciplinarias a quien incurra en conductas de *mobbing*. Sólo así, podrá

liberarse de la responsabilidad y de las indemnizaciones previstas para el trabajador que se considerare injuriado y despedido sin causa.

Si bien han sido presentados numerosos proyectos de ley en el Congreso Nacional, es en el plano local donde se evidencian intenciones concretas de combatir legalmente el flagelo de la violencia laboral. En los últimos quince años, han sido sancionadas algunas leyes provinciales que, aunque inicialmente amparan a trabajadores estatales, urge su protección a todos los trabajadores en relación de dependencia.

CAPÍTULO III – ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Introducción parcial al tercer capítulo.

Con un panorama abierto sobre la conceptualización del *mobbing* y sobre el tratamiento que le da la ley, nos adentramos en un aspecto fundamental: el estudio de la casuística judicial.

Ante la falta de acogimiento legal de manera específica, resulta indispensable para su tratamiento la interpretación judicial del ordenamiento jurídico laboral vigente.

A continuación, analizaremos fallos judiciales en causas que tratan sobre *mobbing* laboral, y que resultan de gran importancia, indagando sobre el criterio seguido por la justicia nacional y provincial en sus resoluciones.

Debido a la gran cantidad de casos, por razones de brevedad es que puntualizaremos el estudio de los más trascendentes, a los fines de dilucidar cual es la solución que otorga el Estado -desde el poder judicial- a esta problemática.

Caso "Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/Demanda".

Fallo dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Córdoba, Sala X, con fecha 11/11/2004²²⁴.

El Tribunal de alzada falló favorablemente ante el reclamo de una trabajadora que invocaba despido indirecto por exclusiva culpa de la patronal, contemplado en el artículo 246 de la ley de contrato de trabajo.

Según se logró probar en el proceso, la empleadora había llevado a cabo prácticas tendientes a disminuir la cantidad de trabajadores, confeccionando una lista de “prescindibles” y hostigándolos para que acepten irse con un monto indemnizatorio muy por debajo del legal.

Esta política de presiones por parte de la empresa, concretamente perjudicaba a la actora en *“el reemplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro”*.

La accionante mediante telegrama puso en conocimiento a la demandada tal situación de acoso y presión bajo la que se encontraba, y la emplazó para que *“aclare su situación laboral y le reintegrara la clave de su computadora, todo ello bajo apercibimiento de considerarse injuriada y colocarse en situación de despido por exclusiva culpa patronal”*, quien mediante carta documento, contestó negando acoso laboral y las imputaciones de amenaza de despido, desconociendo las circunstancias invocadas.

Todo esto fue entendido por la Sra. Lambir como *“una conducta agravante e injurianta que impidió la prosecución de la relación laboral, por lo que hizo efectivo su apercibimiento y se consideró en situación de despido indirecto por exclusiva culpa patronal”*.

²²⁴ C.A.T. de Córdoba, Sala X, "LAMBIR, MARÍA ELSA C/ AGUAS CORDOBESAS S.A. S/DEMANDA" (11/11/2004). Disponible en internet: <http://relaciondetrabajo.com/campus/fallos/Fallo%20Lambir%20contra%20Aguas%20Cordobesas.pdf>

El Tribunal consideró que “*la prueba incorporada al proceso permite tener por debidamente acreditada la situación denunciada, con el agravante de que todos los testigos han señalado que las licencias unilateralmente otorgadas lo eran para que, en definitiva, terminaran aceptando la propuesta de desvinculación, ya que era decisión empresaria que no volvieran más a prestar tareas*”. Queda expuesta así la violación del empleador al deber de “*garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional*”²²⁵, dispuesto por el primer párrafo del artículo 78 de la ley de contrato de trabajo.

Por unanimidad, se resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia, se condenó a “Aguas Cordobesas S.A.” a pagar a la parte actora “*las indemnizaciones a que remite el art. 246 de la LCT, por estar justificada la situación de despido en que se coloca, de acuerdo a lo establecido por el art. 245 de la L.C.T.*”.

Caso “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/Sumario sobre inaplicabilidad de ley”.

Fallo dictado por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, con fecha 06/04/2005.²²⁶

El *mobbing* laboral fue reconocido por primera vez en la República Argentina en el fallo “Dufey” del Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro, ya que, se admitió la existencia de esa figura como causal de despido indirecto. El decisorio reviste la importancia de un *leading case* no sólo por haber reconocido el *mobbing* como causal de despido indirecto sino porque además lo conceptualiza como “*la repetición de comportamientos hostiles y*

²²⁵ Art. 78, 1er. párr. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

²²⁶ S.T.J. de Río Negro, "DUFEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A S/ SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (06/04/2005). Disponible en internet: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/oavl/2_DUFEY%20Rosario%20Beatriz%20C_%20ENTRETENIMIENTO%20PATAGONIA%20SA%20-%20Superior%20Tribunal%20de%20Justicia%20de%20la%20Pcia%20de%20R%20C3%20A%20Do%20Negro.%206%20Abril%202005.doc

técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente”.

En el trámite de la causa, se logró probar mediante certificados el padecimiento de *“agotamiento, stress, distimia, gran preocupación y litigio laboral, ansiedad y angustia relativa con la actividad”* e incluso un informe médico pone de manifiesto la situación sufrida por la trabajadora, consistente en *“síntomas emocionales, comportamentales y físicos, compatibles con un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y estado de ánimo depresivo. La aparición de esta sintomatología, posiblemente sea respuesta a un estresante referente al área laboral. Se aconseja psicoterapia y suspensión de las actividades laborales por 15 (quince) días... Según la evolución, se deberá evaluar el alta y el reintegro laboral”.*

Es de trascendental importancia aclarar que, si bien el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley no tiene por fin el análisis de la cuestión fáctica, sólo limitándose a la cuestión de contralor de legalidad, *“el principio in dubio pro operario imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del mobbing en todo su contexto y resolverla”.* *“La instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar (ver fs. 78), la que, en la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos aplicados al trabajo, se conoce como ‘mobbing’”.* De esta manera consta la riqueza doctrinaria de la que se valieron los jueces al sentenciar, citando a autores como Hanz Leymann, Mauro Azevedo de Moura, Marie France Hirigoyen, Jesús Morant Vidal, Andrea Fabiana Mac Donald, Sandra Assad, entre otros.

El Superior Tribunal finalmente declaró la nulidad parcial de la sentencia, *“circumscripita exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral*

de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido”, ordenando se proceda a dictar un nuevo pronunciamiento.

Caso "Correa Cerpa, Patricia Alejandra c. Aguas Danone de Argentina S.A. s/Enfermedad accidente".

Fallo dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Mendoza, con fecha 03/08/2005²²⁷.

En este caso, se indemniza a la trabajadora que había sufrido una afección en su psiquis, causada por estrés laboral. Resultó condenada la aseguradora de riesgos del trabajo, por aplicación de la ley 24.557.

En la narración de los hechos, la actora manifiesta que comenzó a trabajar en la empresa “Villavicencio” y, “que a su ingreso lo hizo totalmente sana, aprobando el examen médico preocupacional sin ninguna anomalía en el sistema nervioso o a nivel psíquico”. Dicha empresa fue adquirida por la sociedad ahora demandada, quien, como primera medida, hizo un drástico recorte de personal.

Otra de las consecuencias del cambio de firma, fue la diferencia en el trato y el cambio de las modalidades de trabajo:

“Al poco tiempo se comenzó a desautorizar ordenes ya establecidas, se daban órdenes y contra ordenes, llamando la atención en forma permanente, hechos estos que crean un gran estrés, que aumenta constantemente, sufriendo alteraciones en su vida diaria. Ello llevo a hacer consultas médicas con siquiátras y psicólogos, ya que no solo se había agravado su estado depresivo, sino que se había reagudizado las patologías

²²⁷ C.A.T. de Mendoza, Sala VI, "CORREA CERPA, PATRICIA ALEJANDRA C. AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. S/ENFERMEDAD ACCIDENTE" (11/11/2004). Disponible en internet: <http://relaciondetrabajo.com/campus/fallos/Fallo%20Correa%20contra%20Aguas%20Danone.pdf>

psicosomáticas por las cuales había sido internada en periodos prolongados. Que su situación laboral fue empeorando, recibiendo agresiones verbales, diferencia de trato, situación que toleraba con gran esfuerzo para superarlo y para poder mantener su empleo, no obstante lo cual las presiones siguieron en aumento y con sugerencia de no equivocarse, ya que al menor descuido sería despedida, ello agravó el cuadro debiendo ser aumentado su dosis de medicación, su depresión iba en aumento y pese a tener recomendación de reposo, evitó hacerlo para no tener enfrentamientos y mantener su empleo, ya que era su único ingreso para mantener a sus hijos y su hogar”.

Con motivo de haberse negado a renunciar para percibir “una importante indemnización”, como pretendía el gerente, “su salud desmejoro notablemente aconsejándosele reposo por treinta días y al no observarse mejoría se prolongó”.

Así lo certifica un profesional de la salud:

“como consecuencia directa y exclusiva de su actividad laboral presenta lesiones, siendo ella un Síndrome Depresivo Reactivo en Periodo de Estado Moderado a Grave, con ideas suicidas con secuelas de reagravamiento, repercusión psicossomática severa con patologías crónicas e internación permanente en una institución neuropsiquiátrica que le implican un 80% de incapacidad laboral, que debe calificarse como enfermedad accidente”.

Tales aseveraciones médicas han sido corroboradas por el informe pericial psiquiátrico, en el cual se diagnostica *“Reacción Vivencial Anormal Neurótica a predominio depresivo de grado 3, con incapacidad psíquica laboral... con el agravante de enfermedades psicossomáticas agregadas: colon irritable, gastritis, duodenitis crónica, etc.”*

Por voto unánime, la Sala entiende que se trata de un caso de *mobbing*, basándose en la definición de Heinz Leymann contenida en la obra del Dr. Francisco Javier Abajo Olivares (2004, pág. 17 in fine).

De acuerdo a la indemnización pretendida por la actora, que invoca enfermedad profesional en los términos de la ley 24.557, *“en estos autos queda limitado al reclamo tarifado y no una reparación integral, por cuanto que no ha habido en el caso un incumplimiento de las normas de Ley de Seguridad e Higiene Industrial, y menos aún culpa o negligencia del empleador, por lo que la responsabilidad recae exclusivamente en cabeza de la A.R.T.”* Berkley Internacional A.R.T. S.A., que resulta vencida en juicio.

Caso “Veira, Mónica Patricia c/ Editorial Perfil S.A. s/Despido”.

Fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, de Buenos Aires con fecha 12/07/07²²⁸.

En el presente caso se resolvió favorablemente al planteo de una empleada que se consideró en despido indirecto por el padecimiento de *mobbing*. El fallo adquiere relevancia ya que, por primera vez, una empresa y sus empleados jerárquicos resultan responsables solidarios por daño moral.

La Sra. Veira, periodista víctima de acoso moral, presentó una demanda en contra de su empleadora, la editorial “Perfil”, y de sus dos superiores, Tarrío y Piro, responsables directos de los maltratos.

En la causa, quedó acreditado que la actora sufría de acoso psicológico y persecución laboral. Según se deduce de las pruebas testimoniales, el hostigamiento provenía de los accionados y consistía en *“comentarios sobre el desempeño laboral de la demandante, la trataban de inútil y de lenta, criticaban las notas que hacía”*, y que todo esto *“incidió en su estado físico, ya que comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada”*.

²²⁸ C.N.A.T., Sala III, “VEIRA, MÓNICA PATRICIA C/ EDITORIAL PERFIL S.A. S/DESPIDO” (12/07/07). Disponible en internet: <http://relaciondetrabajo.com/campus/fallos/Fallo%20Veira%20Editorial%20Perfil.pdf>

La Cámara Laboral arribó a la conclusión de *"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"*, confirmando la decisión del juzgado de primera instancia.

En cuanto a la conceptualización de *mobbing*, en el fallo textualmente se cita a la dada por Marie France Hirigoyen, que obra en su libro "el acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana" (1999, pág. 48).

En consecuencia, se consideró procedente la reparación por daño moral, y a los fines de determinar la atribución de la responsabilidad, se tuvo en cuenta que *"se trata de conductas ilícitas de las cuales fue víctima la actora durante el desarrollo del vínculo laboral, protagonizadas por quienes, por sus funciones jerárquicas, representaban al empleador en el lugar de trabajo; y los daños ocasionados resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente, aún en ausencia de un vínculo contractual por los hechos del dependiente (art. 1113, 1º párrafo, del Código Civil). Además, "el Código Civil establece que el deber de respetar los derechos y libertades de los demás no se agota en la mera abstención de ejecutar una voluntad dañina (artículo 1072 del Código Civil), sino que se extiende al 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 (artículo 1109 del Código Civil)"*.

Bajo esos fundamentos, la empresa fue condenada a pagar las indemnizaciones por el despido indirecto. En cuanto al daño moral, tanto la empresa como los codemandados Tarrío y Piro deberán responder en forma solidaria en el resarcimiento.

Caso “Barrionuevo Claudia Cecilia c/ Provincia del Neuquén s/Cese de acoso laboral”.

Fallo dictado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Sala I, de la provincia de Neuquén, con fecha 29/05/2009²²⁹.

En el año 2009, un fallo de Neuquén, admite un amparo en contra del Estado por *mobbing* laboral. Lo novedoso del caso es que no hay precedentes de este tipo, ya que las resoluciones judiciales hasta el momento eran sobre casos en los que el trabajador renunciaba o era despedido de su empleo, correspondiéndole -en su caso- una indemnización por despido indirecto.

La psicóloga del Hospital provincial de Junín de los Andes, Sra. Barrionuevo, interpone acción de amparo, conforme el artículo 43 de la Constitución Nacional y la ley provincial 1.981, contra su empleadora, la Provincia de Neuquén, ante el padecimiento de *mobbing* por parte de superiores jerárquicos.

En el escrito, la actora solicita el cese del “*maltrato psicológico laboral (mobbing)*” del que dice ser víctima, absteniéndose el empleador de “*generar y realizar conductas que continúen provocando daño en la salud psicofísica de la víctima*”. Además, la trabajadora expresa que su intención es “*volver a su trabajo segura de que no será afectada en su salud psíquica por parte de las autoridades del Hospital de Junín de los Andes (quienes responden a la demandada), en condiciones normales y salubres para su dignidad y su salud y que sus derechos constitucionales serán restablecidos y respetados*”

²²⁹ C.A.C. de Neuquén, Sala I, “BARRIONUEVO CLAUDIA CECILIA C/ PROVINCIA DEL NEUQUEN S/ CESE DE ACOSO LABORAL” (29/05/2009). Disponible en internet: <http://www.relaciondetrabajo.com/campus/fallos/Fallo%20Mobbing.pdf>

Si bien el Juzgado Laboral de primera instancia rechazó la cautelar solicitada por la trabajadora, la Cámara de Apelaciones falló a favor de la misma.

En síntesis, el caso "Barrionuevo" fija un precedente muy importante para casos de *mobbing*, en los que un trabajador que desea conservar su puesto se presente ante la Justicia solicitando mediante la vía rápida del amparo, el inmediato cese de la situación de maltrato y hostigamiento, antes que se le ocasionen mayores perjuicios.

Caso “Coria, Noemí Patricia c/ La Gioconda S.R.L.”.

Fallo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Villa María, Provincia de Córdoba, Sala I de fecha 25/09/2017²³⁰.

La Sra. Coria, empleada administrativa, interpuso demanda contra su empleadora, “Distribuidora La Gioconda S.R.L” reclamando las indemnizaciones previstas por despido indirecto por exclusiva culpa y responsabilidad de la patronal, dado el maltrato permanente que infringía el Sr. Roberto Ansalone, representante legal de la firma.

Sobre la prueba de los extremos invocados, el fallo dice que *“en la causa la prueba testimonial ha sido monolítica, contundente y definitiva para confirmar la denuncia efectuada en la demanda, en cuanto al maltrato”*. Y además, resalta que *“no solo se ha demostrado la desaprensiva y maliciosa actitud del representante legal de la firma demandada hacia la accionante, sino que además los testimonios han recreado un “modo operandi” habitual y reiterado hacia todos los dependientes”*.

En cuanto al perjuicio ocasionado en la salud de la víctima con la pericia médica efectuada se pudo comprobar *“el menoscabo y la minusvalía que, [...] por el maltrato laboral*

²³⁰ C.A.T. de Villa María, Pcia. Córdoba, “CORIA, NOEMÍ PATRICIA C/ LA GIOCONDA S.R.L. S/DESPIDO” (25/09/2017). Disponible en internet: <http://public.diariojudicial.com/documentos/000/075/702/000075702.pdf>

recibido la actora derivó en un agudo cuadro depresivo, con agotamiento físico y mental, directamente vinculado al “mobbing” patronal”.

Habiéndose probado la configuración del *mobbing* padecido por la actora, el juez hizo lugar parcialmente a la demanda.

En el considerando décimo del fallo se advierte el carácter ejemplificador del decisorio frente a futuros casos de *mobbing* laboral. No sólo alude a un proceso anterior en el que fue condenada la misma empresa, sino que ordenó librar una copia completa de las actuaciones dirigida al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, a los fines de la radicación formal de la denuncia en el marco del Protocolo de actuación de la Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral de esa entidad ministerial.

A continuación, se transcribe la parte pertinente de la sentencia que sin lugar a dudas sentará un precedente en la materia:

En esta línea, como una clara política de estado, recientemente la Provincia de Córdoba –a través del Ministerio de Trabajo- ha puesto en marcha un Protocolo de Actuación frente a la Violencia Laboral que se constaten en las relaciones privadas de trabajo. Este Tribunal entiende que las pruebas y constancias de la causa, sumadas a las pruebas colectadas en otro expediente de similar entidad a la presente (G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. xxx) en donde también se verificó la misma situación de violencia patronal (en contra de otra trabajadora y con diferentes testigos), constituyen en sí mismo una demostración palpable y lamentable de lo que es un cotidiano desempeño del “Mal Empleador” (a contrario sensu del deseo del legislador, arts. 62, 63 y 64 de la L.C.T), acontecimiento que excede largamente a la relación jurídica procesal de las partes y se instituye en una muestra lacerante de una proterva práctica patronal (a través de la “violencia del poder”) en el ámbito del mundo del trabajo. Por ello, y con el objeto de ayudar a erradicar las

prácticas patronales que violentan y vulneran la dignidad del dependiente, se resuelve girar –en copia completa- las presentes actuaciones conjuntamente con las de la causa “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791” a la delegación local del Ministerio del Trabajo y Producción de la Provincia de Córdoba, sirviendo la misma como formal denuncia de violencia laboral en contra de la firma “Distribuidora La Gioconda S.R.L.”, en la persona de su representante legal, Sr. R. A., quien en adelante –en tales actuaciones- deberá ser identificado con sus letras iniciales (R.A.). La referida denuncia deberá ser encuadra en los términos de los arts. 4 y 5 del Protocolo de actuación de la Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral de esa entidad ministerial, a cuyo fin deberá girarse por Secretaria copia de la misma, haciendo saber a dicha institución y a todos aquellos que difundan la presente resolución que en resguardo al derecho constitucional a la intimidad e imagen personal del citado representante legal, el mismo deberá ser identificado en todas las actuaciones por sus letras iniciales (“R.A.”) hasta tanto se verifique administrativa o judicialmente su responsabilidad –sea laboral, civil o penal- por la cual deba responder a título personal.

El fallo concibe al *mobbing* como “una suerte de “patología sociolaboral” que padecemos y a la que contribuimos al justificar y admitir como normales y arraigados ciertos comportamientos patronales”.

Otro aspecto destacable es que realza el deber que tenemos cada uno de los habitantes como miembros de la sociedad de contribuir a erradicar la violencia en todas sus formas y desde la responsabilidad que cada uno tenga, mínimamente no haciendo caso omiso ante el conocimiento de algún hecho.

Conclusión parcial sobre el tercer capítulo.

La recepción del *mobbing* por la jurisprudencia argentina es relativamente reciente, ya que desde el primer fallo que lo contempló sólo han transcurrido 14 años.

Fue desde el año 2005, cuando el caso “Dufey” del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro conceptualizó al acoso laboral, y lo aceptó como causal de despido indirecto, estableciéndose como el *leading case*. Esto fue en igual sentido al criterio judicial del fallo “Lambir”, en el que si bien no se habló específicamente de *mobbing*, se admitió el despido indirecto motivado por prácticas de hostigamiento por parte de la empresa con fines de excluir a sus empleados.

En adelante, fueron presentados numerosos reclamos laborales ante la justicia persiguiendo una indemnización ante el padecimiento de *mobbing*, pero el criterio seguido en las resoluciones ha sido heterogéneo.

En el caso “Correa Cerpa” la resolución se fundó en que la afección en la psiquis de la víctima de *mobbing* se corresponde con una enfermedad profesional, resultando responsable la aseguradora de riesgos del trabajo, por aplicación de la ley 24.557.

Otro razonamiento disímil, es la aplicación de la responsabilidad civil del principal por los hechos del dependiente en casos de acoso laboral. En consecuencia, en el caso “Veira” se condenó a la empleadora debiendo afrontar la indemnización por el despido indirecto y, también responsable en forma solidaria, junto a sus empleados acosadores por el resarcimiento del hecho dañoso.

Un gran avance fue alcanzado en casos donde un trabajador sufre *mobbing* y no quiere perder su puesto laboral a causa de esto. Desde el fallo “Barrionuevo” se habilita la vía del amparo judicial para obligar al cese inmediato de las constantes situaciones de hostigamiento.

Entendemos finalmente que la diversidad de criterios contenidos en los fallos judiciales que versan sobre acoso laboral, obedece a la ausencia de normativa rectora en la materia.

En tal sentido podemos afirmar que, dado el vacío legal y la vaguedad del término, los jueces tienen mayor libertad en cuanto a la interpretación de los principios rectores del derecho y del ordenamiento jurídico vigente, al momento de hacer justicia.

CONCLUSIONES FINALES

En primer término, debemos aclarar que el *mobbing* laboral es un fenómeno psicológico, social y político, además de jurídico.

Es por ello que se limitó el campo de estudio a lo estrictamente jurídico ya que, de otro modo, un análisis acabado del tema excedería la finalidad del presente trabajo de investigación jurídica.

En ese sentido, este trabajo debe ser ampliado y complementado con las diversas investigaciones sobre el tema, desde campos como la psicología, la medicina legal, la antropología cultural y la sociología.

Sin más introducción y refiriéndonos a las conclusiones arribadas al finalizar este trabajo de investigación jurídica, entendemos que:

Desde el año 1974, cuando entró en vigencia la ley de contrato de trabajo hasta la actualidad, mediados del 2019, legalmente no hubo una respuesta integral y satisfactoria a la problemática en cuestión. Haciendo una interpretación extensiva y amplia de la ley en cuanto a la temática planteada, se puede dilucidar de manera vaga que el empleador no debe permitir situaciones de acoso moral que se produzcan en el ámbito laboral en la empresa, entendiendo que ése es el espíritu de la ley.

Sin embargo, es en el ámbito judicial donde se evidencian importantes avances jurisprudenciales, vislumbrando cambios de paradigma en la interpretación y aplicación del derecho.

No existe una ley específica sobre *mobbing* a nivel nacional. En su defecto, tal carencia es subsanada por la interpretación judicial del ordenamiento jurídico vigente, que se construye "caso por caso".

Consecuentemente, los tribunales están admitiendo el *mobbing* o acoso moral en el trabajo ya sea como causal de despido indirecto, como acto discriminatorio, como responsabilidad civil, como un riesgo laboral y hasta por vía de amparo.

Advertimos que, de la realidad social y la casuística, surge la apremiante e inaplazable necesidad de sanción de normativa específica desde el Congreso de la Nación, a los fines de otorgar la tutela plena de las personas que trabajan, sin ningún tipo de distinciones entre las formas de contratación o en cuanto al empleo estatal o privado.

Proponemos en tal sentido, que dicha ley deberá tratar sobre “violencia laboral”, como tema central, la raíz de la cual se derivan sus distintas manifestaciones, las especies de violencia en el trabajo como el acoso, las injurias y malos tratos, el *mobbing*, el acoso sexual, y la discriminación en todas sus formas. Que además contemple los diversos direccionamientos en que se ejercen tales conductas: descendente, horizontal y ascendente.

Debería ser, ante todo, de carácter preventivo, manifiestamente direccionada hacia la conciliación y la solución pacífica del conflicto.

También que prevea detalladamente el procedimiento y la vía de reclamo ante la denuncia del hecho, con garantías para el denunciante y testigos, y las sanciones previstas para tales conductas violatorias de la ley.

De esta manera se otorgaría a los jueces una herramienta legal eficaz, que conceptualice clara y correctamente cada fenómeno, permitiendo unificar el criterio jurisprudencial.

Por último, queremos dejar la reflexión que nos propone el Papa Francisco:

A sus hijos ¿Quieren dejarles una memoria de explotación, de salarios insuficientes, de acoso laboral? ¿O quieren dejarles la cultura de la memoria de trabajo digno, del techo decoroso y de la tierra para trabajar? ¿En qué cultura queremos ver nacer a los que nos seguirán? ¿Qué atmósfera van a respirar? ¿Un aire viciado por la corrupción, la

violencia, la inseguridad, y desconfianza, o, por el contrario, un aire capaz de generar alternativas, generar renovación y cambio?²³¹.

²³¹ Papa Francisco, 17/02/2016, 12 hs. en el “Encuentro con el mundo del trabajo” celebrado en el Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, Ciudad Juárez, México.

REFERENCIAS

Doctrina.

Abajo Olivares, F. J. (2004). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: LexisNexis - Depalma.

Álvarez Chávez, V. H. (2009). *Mobbing, estrés y acoso en el ámbito de trabajo*. Buenos Aires: García Alonso.

Barbado, P. B. (27 de abril de 2005). La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy [Versión electrónica]. *Jurisprudencia Argentina, II*.

Barbado, P. B. (2005). La prueba del acoso psicológico en el ámbito laboral [Versión electrónica]. *Jurisprudencia Argentina*.

Bustamante Casas, M. C. (2008). *El mobbing laboral*. Obtenido de Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ): <http://www.saij.gob.ar/mara-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E., & Gimenez, M. (2015). *ostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Buenos Aires: SB.

De Diego, J. (2011). *Tratado del Despido y otras Formas de Extinción* (Vol. III). Buenos Aires: La Ley.

Frías, P. J., Barrera Buteler, G. E., Cordeiro Pinto, L., Godoy, J. D., Hernández, A. M., Itúrriz, A. H., . . . Zarza Mensaque, A. R. (2000). *Constitución*. Buenos Aires: La Ley.

Gelli, M. A. (2006). *Constitución de la Nación Argentina: comentada y concordada* (3a. ed.). Buenos Aires: La Ley.

González de Rivera, J. L. (18 de julio de 2000). El síndrome del acoso institucional. *Diario Médico*, 14.

González Rivera, J. L. (1997). El trastorno por mediocridad inoperante activa. Síndrome MIA. *Psiquis.*, XVIII(6), 229-231.

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de derecho laboral* (7ma. ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada* (5a. ed.). Buenos Aires: Estudio.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4a. ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

Lazzarini, N. (18 de agosto de 2017). Mobbing: el ataque a los buenos [Versión electrónica]. *Diario Vía Córdoba*. Obtenido de <https://viapais.com.ar/cordoba/188922-mobbing-el-ataque-a-los-buenos/>

Lembo, N., & Abadi, M. A. (2008). *Acoso laboral. Mobbing*. Buenos Aires: Ananké.

Leymann, H. (1990). *Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work*. Stockholm, Sweden: Violen.

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico. *Violence and Victims*, V(2), 119-126.

-
- Lorenz, K. (2005). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. (22a. ed.). Distrito Federal, México: Siglo veintiuno editores.
- Morán Astorga, C. (2002). El mobbing: Persecución o psicoterror en el trabajo. *Capital Humano*(151), 44-48.
- O.I.T. (Septiembre/Octubre de 1998). Violencia en el lugar de trabajo. Un problema mundial. *Trabajo. Revista de la OIT*.(26). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080688.pdf
- O.M.S. (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*(4). Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf
- Olmedo, M., & González, P. (Junio de 2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, IV(2), 107-128.
- Organización Mundial de la Salud. (mayo de 2019). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. Obtenido de <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Carreer Burnout: causes and cures*. New York: Free Press.
- Piña, M. E., & Bonetto de Rizzi, N. (2012). Tema 2: Mobbing. Acoso moral y acoso psicológico. *XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Chile.

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal terrae.

Rodríguez, I. (2 de abril de 2019). Especialista en acoso laboral: ‘Hay psicópatas organizacionales que disfrutan ver sufrir a quienes trabajan a su lado’ [Versión electrónica]. *Diario La Nación*.

Vasquez, M. L. (2016). *Violencia laboral y discriminación*. Obtenido de Escuela de la Magistratura del Poder Judicial de Salta: <http://www.escuelamagistratura.gov.ar/opinion-justicia-salta.php?IdOpinion=93>

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (Vol. II). Córdoba.: Brujas.

Legislación.

Constitución de la Provincia de Córdoba.

Constitución de la Provincia de Corrientes.

Constitución Nacional de la República Argentina.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe.

Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires.

Ley 20.744 de la Nación Argentina.

Ley 23.592 de la Nación Argentina.

Ley 26.485 de la Nación Argentina.

Ley 4.148 de la Provincia de Misiones.

Ley 5.349 de la Provincia de Jujuy.

Ley 7.006 de la Provincia de Chaco.

Ley 7.232 de la Provincia de Tucumán.

Ley 7.939 de la Provincia de San Juan.

Ley 8.015 de la Provincia de Córdoba.

Ley 9.671 de la Provincia de Entre Ríos.

Ley I-0678 de la Provincia de San Luis.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su protocolo facultativo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Jurisprudencia

Cám.Nac.Ap.Civ., Sala H, "*FUNDACIÓN MUJERES EN IGUALDAD Y OTRO C/FREDDO SA S/AMPARO*" (16/12/2002).

S.T.J. Río Negro, "*DUFHEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A S/ SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY*" (06/04/2005).

Cám.Trab. Villa María, "*C.,N.P. C/ DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. S/ DESPIDO*" (25/09/2017).

C.A.T. de Córdoba, Sala X, "*LAMBIR, MARÍA ELSA C/ AGUAS CORDOBESAS S.A. S/DEMANDA*" (11/11/2004).

C.A.T. de Mendoza, Sala VI, "*CORREA CERPA, PATRICIA ALEJANDRA C. AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. S/ENFERMEDAD ACCIDENTE*" (11/11/2004).

C.N.A.T., Sala III, "*VEIRA, MÓNICA PATRICIA C/ EDITORIAL PERFIL S.A. S/DESPIDO*" (12/07/07).

C.A.C. de Neuquén, Sala I, "*BARRIONUEVO CLAUDIA CECILIA C/ PROVINCIA DEL NEUQUEN S/ CESE DE ACOSO LABORAL*" (29/05/2009).

C.A.T. de Villa María, Pcia. Córdoba, "*CORIA, NOEMÍ PATRICIA C/LA GIOCONDA S.R.L. S/DESPIDO*" (25/09/2017).