

UNIVERSIDAD  
**SIGLO 21**  
La Educación Evoluciona



**TRABAJO FINAL DE GRADUACION**

**LA PROBLEMÁTICA JURIDICA GENERADA EN EL AMBITO LABORAL EN  
RELACION A LA FIGURA DEL *MOBBING***

**MARINA STRIEBECK**

**DNI: 33.931.349**

**ABOGACIA**

**2019**

**Resumen:**

Atento el gran incremento en los reclamos laborales basados en la violencia laboral y las consecuencias jurídicas que trae aparejada, el objetivo del presente trabajo fue analizar y exponer la normativa, jurisprudencia vigente y los distintos supuestos que deben estar presentes para se configure *mobbing*, dado que es un fenómeno social que se encuentra presente cada vez más en las numerosas relaciones que se entablan en el ámbito del trabajo, siendo una situación creada bajo el maltrato psicológico y violencia laboral hacia un trabajador en particular por parte de una persona o grupo de personas, realizada de forma progresiva y continuada en el tiempo; pudiendo alcanzar consecuencias jurídicas como daño notorio a su salud, en donde en muchos casos provoca enfermedades laborales temporarias o permanentes.

Por consiguiente, la presente investigación requirió recopilar y estudiar la legislación vigente en Argentina a nivel local, provincial y nacional; el criterio adoptado por la jurisprudencia y proyectos de ley presentados ante el Congreso de la Nación; planteando como interrogante: ¿El *mobbing* se encuentra regulado de forma suficiente en el ordenamiento jurídico argentino a los fines de dar protección al trabajador?

**Palabras claves:**

*Mobbing*, acoso laboral, violencia laboral, supuestos necesarios, legislación vigente, criterio adoptado por la jurisprudencia.

**Abstract:**

Attention to the great increase in labor claims based on workplace violence and the legal consequences that come with it, the objective of this paper was to analyze and expose the regulations, current jurisprudence and the different assumptions that must be present to configure *mobbing*, given that it is a social phenomenon that is present more and more in the numerous relationships that are established in the field of work, being a situation created under psychological abuse and labor violence towards a particular worker by a person or group of people, carried out progressively and continuously over time; being able to reach legal consequences as well-known damage to their health, where in many cases it causes temporary or permanent occupational diseases. Therefore, the present investigation required compiling and studying the current

legislation in Argentina at the local, provincial and national levels; the criteria adopted by the jurisprudence and bills submitted to the National Congress; posing as a question: Is mobbing regulated in a sufficient way in the Argentine legal system in order to give protection to the worker?

**Key Words:**

Mobbing, labor harassment, workplace violence, necessary cases, current legislation, criteria of jurisprudence.

## Índice general

Introducción general.....	6
Capítulo 1 – Análisis de la figura <i>Mobbing</i> .....	9
1.1 Introducción.....	10
1.2 Definición de <i>mobbing</i> .....	10
1.3 Origen en la relación laboral .....	14
1.4 Consecuencias en la relación laboral .....	15
1.5 Sujetos indispensables .....	16
1.6 Tipos .....	18
1.7 Etapas .....	18
1.8 Supuestos que no configuran <i>mobbing</i> .....	22
1.9 Conclusión parcial.....	25
Capítulo 2 – Normativa vigente en la Argentina relacionada al <i>Mobbing</i> .....	26
2.1 Introducción.....	27
2.2 Tratados internacionales con jerarquía constitucional .....	27
2.2.1 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	27
2.2.2 Declaración Universal de Derechos Humanos .....	28
2.2.3 Pactos internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo.....	28
2.3 Constitución Nacional .....	28
2.3.1 Artículo 14 bis Constitución Nacional.....	28
2.3.2 Artículo 16 Constitución Nacional.....	28
2.3.3 Artículo 75 inciso 23 Constitución Nacional.....	29
2.4 Leyes a nivel nacional.....	29
2.4.1 Ley de Contrato de trabajo 20.744 .....	29
2.4.2 Ley de Actos Discriminatorios .....	31
2.4.3 Ley de Protección Integral a las Mujeres .....	31
2.5 Leyes a nivel provincial .....	32
2.5.1 Provincia de Tucumán .....	32
2.5.2 Provincia de Misiones .....	33
2.5.3 Provincia de Buenos Aires .....	34
2.5.4 Provincia de Entre Ríos.....	35
2.5.5 Provincia de Santa Fe .....	35
2.5.6 Provincia de San Juan.....	36
2.5.7 Provincia de San Luis .....	36
2.6 Leyes a nivel municipal .....	37

2.6.1 Ciudad autónoma de Buenos Aires.....	37
2.7 Proyectos de ley presentados ante el Congreso.....	38
2.8 Conclusión parcial.....	39
Capítulo 3 - Jurisprudencia.....	41
3.1 Introducción.....	42
3.2 El primer fallo histórico: “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley” .....	42
3.3 Sentencias que resuelven de forma favorable situaciones de mobbing .....	45
3.4 Sentencias que rechazan la existencia de mobbing en la relación de trabajo .....	49
3.7 Conclusión parcial.....	53
Conclusiones generales.....	55
Bibliografía .....	64
• Doctrina .....	65
• Legislación.....	66
• Jurisprudencia .....	68

## Introducción general

La denominación de la palabra *mobbing* fue utilizada por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz cuando analizó el "ataque" que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Luego el vocablo fue acuñado por el psicólogo Heinz Leyman quien, en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral.

El fenómeno del *mobbing* es una situación creada bajo el maltrato psicológico y violencia laboral hacía un trabajador en particular por parte de una persona o grupo de personas, es decir su jefe, compañeros o subordinados, realizada de forma progresiva y continuada en el tiempo.

Su significado proviene del verbo inglés *to mob* que significa "acosar/atacar", encuadrado bajo las figuras de violencia laboral, acoso laboral, moral, psicológico y hostigamiento.

En la Argentina no se encuentra regulada en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) como tampoco posee su propia regulación, sin perjuicio de que hay una variedad de leyes a nivel provincial y municipal referidas al acoso y violencia laboral, muchas de ellas solo amparan a los trabajadores estatales.

No obstante, los tribunales laborales la han reconocido en diversos fallos, los cuales hacen lugar a la figura de *mobbing* condenando en su mayoría al empleador al pago de 13 sueldos tomando como criterio lo adoptado por la LCT en el artículo 182 correspondiente a los casos de despido por causas de embarazo.

El Superior Tribunal de la provincia de Rio Negro en el año 2005 resolvió el primer planteo por *mobbing* sufrido por una trabajadora, siendo el primer fallo histórico en donde se hizo expresa mención de la figura y donde los jueces adoptaron el concepto que da la doctrina.

Es necesario mencionar que muchas veces las consecuencias jurídicas del acoso laboral, además del resultado de un despido indirecto, es que el trabajador padezca una enfermedad profesional, como es el caso del estrés laboral, padecimiento que no se encuentra listado en la ley de ART, y que el mismo es producto del constante hostigamiento laboral sufrido.

Por lo expuesto, atento el gran incremento en los reclamos laborales basados en la violencia laboral y las consecuencias jurídicas que trae aparejada resultará interesante abordar la problemática jurídica de *mobbing* existente hoy en la sociedad; por lo cual el objetivo del presente trabajo será responder al cuestionamiento: ¿El *mobbing* se encuentra regulado de forma suficiente en el ordenamiento jurídico argentino a los fines de dar protección al trabajador?

El objetivo general del presente trabajo será analizar si el *mobbing* se encuentra regulado de forma suficiente en el ordenamiento jurídico argentino a los fines de dar protección al trabajador, y para ello se estudiará la normativa y jurisprudencia existente en la actualidad en el ordenamiento jurídico argentino distinguiendo los supuestos que deben estar presentes para que un hecho denunciado por el trabajador se encuentre protegido legalmente bajo la figura del *mobbing*.

Luego como objetivos específicos se planteará analizar la definición de *mobbing*, se determinará los requisitos exigidos para que se configure *mobbing*, se distinguirá los casos que se encuentra presente el *mobbing* y en los casos que no, se evaluará el origen y consecuencias jurídicas de la presencia del *mobbing* en las relaciones sociales en el ámbito de trabajo, se investigará las normas vigentes en el ordenamiento jurídico argentino correspondientes al acoso laboral, se recopilará la jurisprudencia existente en la que se haya resuelto de forma favorable para el trabajador y de forma negativa.

En cuanto a la hipótesis de investigación, la misma versará en que los trabajadores se encuentran desprotegidos legalmente ante los ataques por *mobbing* en el ámbito laboral, atento que en el ordenamiento jurídico argentino la figura no se encuentra regulada de manera suficiente en virtud de que no existe ninguna norma sea de manera autónoma o incorporada a la Ley de Contrato de Trabajo que reglamente el *mobbing*, lo defina estrictamente, marque los tipos, clases, sujetos necesarios, requisitos para que se configure, el plazo mínimo exigido y la sanción correspondiente al acosador que realice dicha violencia laboral al trabajador vulnerable.

Por otro lado, la metodología de la investigación adecuada para el presente trabajo será de tipo exploratorio – descriptivo atento que el objetivo será profundizar en el análisis de dicha figura desde la normativa y jurisprudencia existente en Argentina, recorriendo la legislación local, provincial y nacional como así también las numerosas sentencias de grado relevantes referidas al caso en cuestión.

El presente trabajo constará con tres capítulos, se comenzará a desarrollar el primer capítulo del TFG que consistirá en determinar que es *mobbing* y que no lo es, analizando el origen y consecuencia jurídica en la relación laboral, desarrollando los requisitos y sujetos necesarios, las clases, tipos y etapas que surgen en la realidad social, y cuál es la sanción aplicada por los jueces en su mayoría.

Luego se pasará al capítulo dos para analizar en profundidad la normativa vigente en Argentina, desde los principios constitucionales y tratados internacionales con jerarquía constitucional, los artículos a los cuales hace referencia la LCT con respecto al *mobbing*, las normas provinciales y municipales, y por últimos los proyectos de ley presentados ante el Congreso.

En el capítulo tres corresponderá recolectar la jurisprudencia en relación a los casos en los cuales se ha podido determinar la existencia de *mobbing*, y por otro lado los fallos donde se ha resuelto el rechazo del reclamo por parte del trabajador que denuncia haber padecido *mobbing*.

Por último, finalizando la investigación se expondrán las conclusiones generales en base a toda la información que nos brindó el desarrollo del trabajo.

## **Capítulo 1 – Análisis de la figura *Mobbing***

## 1.1 Introducción

En el primer capítulo se abarcarán los conceptos básicos relativos a la figura de *mobbing*, comenzando por su origen, de donde proviene su creación y el significado del comportamiento hostil generado por el acosador, exponiendo la definición que dan los diferentes autores, para luego abordar las consecuencias jurídicas que acarrea el fenómeno, siguiendo por la individualización de los sujetos indispensables, y continuando con los distintos tipos de *mobbing* que se presentan en las organizaciones laborales ante dicha situación.

Por último, se expondrán supuestos que se encuentran relacionados con la figura del *mobbing* pero que no alcanzan necesariamente a serlo por diferentes motivos.

## 1.2 Definición de *mobbing*

En primer lugar, es pertinente enunciar que el término *mobbing*<sup>1</sup> surge de su traducción en inglés, es decir del verbo *to mob*, que significa acosar, atropellar, atacar en masa; encuadrado bajo las figuras de violencia laboral, acoso laboral, moral, psicológico y hostigamiento.

Los seres humanos como “animales sociales”, nos movemos en diferentes ámbitos de interacción desde nuestro nacimiento. La familia en primer lugar, la escuela en segundo, y continuamos en nuestro proceso de crecimiento hasta incorporarnos en el denominado “mercado laboral”, y ello sin contar con nuestras relaciones afectivas de pareja. Todos estos ámbitos (y aquellos que podemos imaginar) pueden ser amables, cálidos, y reconfortantes o, por el contrario, malignamente dañinos psíquica, emocional y a veces incluso, físicamente. (Abajo Olivares, 2010, p. 1)

Por lo que, se puede decir que en el ámbito del trabajo se generan conflictos de toda índole entre las personas, y uno de ellos es el fenómeno del *mobbing*.

Su denominación fue utilizada por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz cuando analizó el "ataque" que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Luego el vocablo fue acuñado por

---

<sup>1</sup>Moyani Cofre, J. (10/11/2007). *Mobbing: La nueva enfermedad laboral del siglo XXI. Pautas para su reparación. Revista "Laboral" – Sociedad Argentina de Derecho Laboral*. Recuperado el 19/09/2018 en <http://ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=28262&print=2>.

el psicólogo Heinz Leyman quien, en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral.<sup>2</sup>

El experto en psicología se refirió al vocablo luego de realizar un estudio del comportamiento concreto de la figura del “acosador” en las organizaciones humanas, delimitándose en el ámbito de las relaciones laborales.

La definición que dio Leyman fue la siguiente:

El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y (como criterio estadístico una vez por semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. (Abajo Olivares, 2010, p. 7).

De la definición se puede decir que hay dos sujetos necesarios, uno es quien ejerce abuso de poder, y el otro es la persona indefensa que se encuentra atacada psicológicamente. A su vez, esta situación se tiene que dar durante un tiempo prudencial y en forma constante, es decir al menos una vez por semana y al menos por seis meses.

Sin perjuicio de ello, autores como González Pondal contradicen dicha postura ya que expresan que no es acertado marcar como tiempo una vez a la semana y durante seis meses, que cada situación es particular, y dependerá del caso y la frecuencia.

...No hay razón fundada para considerar razonable tal afirmación. ¿Por qué seis meses? ¿Por qué no siete o cuatro? Como puede verse es totalmente arbitrario el fijar a priori un plazo de tiempo. Todo dependerá de la intensidad del daño, y, en definitiva, queda todo librado al criterio del juez, el que, conforme a la sana crítica, analizará el caso concreto según el paso del tiempo. (González Pondal, 2016, p. 32).

Igualmente, la conducta debe ser reiterada, no alcanzará con que la actitud hostil se haya realizado una sola vez.

No obstante, es arbitrario considerar que para que un hecho se considere *mobbing* haya que esperar el transcurso de seis meses, ya que puede darse la situación en la cual un

---

<sup>2</sup>Bustamante Casas. (12/2008). *El mobbing laboral. Sistema Argentino de Información Judicial (SAIJ)*. Recuperado el 21/09/2018 en [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar).

trabajador dependiente se encuentre en un ámbito laboral determinado por tal solo un mes con un superior u otro dependiente que realice sobre él acoso y hostigamiento psicológico excesivo quedando configurado rápidamente el *mobbing*.<sup>3</sup>

Por lo expuesto, se puede concluir que para que se configure *mobbing* la doctrina y jurisprudencia han coincidido que no se exige una duración determinada de la acción, pero sí que haya reiteración del comportamiento hacía la misma persona por un tiempo prudencial.

Obviamente la discriminación tiene que ejercerse hacía una persona en particular en un ámbito laboral, siendo múltiples las causas de hostigamiento y las consecuencias que acarrea.

El acosador actúa de forma violenta por múltiples motivos, pero siempre su acción es realizada con intención, actitud que es totalmente desaprobada por la sociedad y que genera una destrucción a la personalidad de la víctima.

Por otro lado, se ha definido al *mobbing* como:

Una situación donde una persona se ve sometida en su lugar de trabajo por otra persona u otras personas a una serie reiterada y prolongada de conductas hostiles. Se trata de un grave estrés psicosocial que trae aparejados niveles alarmantes de estrés crónico que pueden desencadenar un síndrome de desgaste profesional, “burnout”, además de otras enfermedades psicobiológicas.<sup>4</sup> (Livellara, 2013).

Definimos al acoso psicológico laboral (*mobbing*), como todo comportamiento indebido de una o más personas, reiterado en determinado espacio temporal, dirigido principalmente a causar males anímicos “a otra y otras personas, que acarrea comúnmente un daño psicológico y siempre un daño a la dignidad.”<sup>5</sup>(González Pondal, 2016, p. 15)

Cuando la violencia generada por una persona o grupo de personas se dirige al desequilibrio o destrucción de la psiquis de otra u otras, estamos en presencia de lo que en la actualidad se conoce como acoso psicológico o *mobbing*. Pero para alcanzar el daño indicado es preciso que quien lo quiere perpetrar perseverare en el tiempo, y allí es donde su objetivo seguramente será alcanzado. (González Pondal, 2012, p. 3)

<sup>3</sup> González Pondal, 2012. P. 14.

<sup>4</sup> Livellara. (04/11/2013). Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: *mobbing*. Violación de Derechos laborales. *Revista online Thomson Reuters*. Recuperado el día 21/09/2018 en <http://thomsonreuterslatam.com>.

De manera sorprendente el autor González Pondal (2016) ha expresado “...El *mobbing* es un delito, y un delito civil. Hay conocimiento de lo que se hace y hay deseo de hacerlo; en otros términos y en concordancia con los arts. 1717, 1724, 1737, y 1749 del CPCC, el acoso laboral se hace a sabiendas y con la intención de producir un daño”. (p. 21).

En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la misma conceptualiza la persecución psicológica laboral:

*Una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales con respecto a los cuales este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio.*<sup>6</sup>

El maltrato psicológico es muy destructivo para la persona y entorno que lo sufre. No obstante, como sociedad se ha avanzado a lo largo de los años, y en la actualidad quien lo sufre, puede expresarlo con menor temor pese a que antes existía el mismo tipo de violencia, aunque solo se hablara de la física.

De las definiciones expuestas puede resaltarse que los elementos necesarios para que el maltrato se considere *mobbing* es que debe provocarse en un ámbito laboral, la persona de su entorno debe generar violencia psicológica hacia otro dependiente y debe ser reiterado en el tiempo.

Las conductas pueden ser comisivas, como ser gritos, insultos y golpes; y conductas omisivas como ser desprecios y rechazarle o no otorgarle trabajo a la víctima. (González Pondal, 2012, p. 8).

Como ya se mencionó es una situación creada bajo el maltrato psicológico y violencia laboral hacía un trabajador en particular por parte de una persona o grupo de personas, es decir su jefe, compañeros o subordinados, realizada de forma progresiva y continuada en el tiempo; y por lo cual, tiene como consecuencia que la justicia deba resolver múltiples reclamos de esta índole, debiendo fallar si en una determinada situación se incurrió en *mobbing* o no, y en caso afirmativo argumentar en que normas vigentes se basa y cuantificar el daño sufrido.

---

<sup>6</sup>Fuente: s.d. Artículo de revista online. (02/02/2018). *Mobbing: aspectos a considerar para determinar si un empleado sufre de acoso laboral*. Ed. Erreius. Recuperado el día 18/09/2018 en <https://www.erreius.com/>.

### 1.3 Origen en la relación laboral

González Pondal (2012) “El *mobbing* aparece no desde que el sujeto es capaz de discernir cuanto que él se está haciendo, sino que nace desde el momento en que se han comenzado a desplegar las maniobras malhadadas e indignas”. (p. 124)

El acoso laboral que sufre el trabajador dependiente se debe en parte al gran porcentaje de personas en situación desempleo, al trabajo no registrado, al temor de sufrir un mal mayor dado por la dificultad en encontrar un nuevo empleo con condiciones dignas o peor aún, llegar a perder su empleo actual, por lo cual la víctima llega a resistir por mucho tiempo la violencia constante, arriesgando su salud psicológica y física soportando el constante acoso, pero resguardando su sustento económico y el de su familia.

Otras de las posibles motivaciones que encuentra el hostigador para comenzar a crear el objetivo de destruir emocionalmente a la víctima son envidia, celos, rivalidad, competencia, deseos de poder, etc.<sup>7</sup>

Mc Donald, Andrea F. (2008) “El *mobbing* comienza como un hostigamiento ejercido de manera repentina hacia el trabajador, causando en este último desconcierto y sorpresa frente a tal actitud de su superior” (p. 42).

Mc Donald, Andrea F. (2008) “La finalidad del hostigador y autor de esta construcción o estrategia perversa denominada *mobbing*, es excluir concretamente a ese trabajador o profesional brillante de la empresa, arruinando su vida, tanto privada como profesional.” (p. 44)

Asimismo, en muchos casos, el acosador no siempre es el empleador. A veces son sus propios compañeros o superiores, pero dependientes de la misma empresa, que por numerosas causas incurren en constante discriminación laboral hacia una persona en concreto. Por ejemplo: no coincidir en gustos, costumbres, ideologías, desear el puesto de la víctima, competencia para ascender de categoría laboral, no estar conforme como trabaja, su manera de ser o aspecto físico, o tener la intención de que renuncie con el fin de no tener que despedirlo y abonar las indemnizaciones correspondientes, etc.

---

<sup>7</sup>Mc Donald, 2008, capítulo II.

#### 1.4 Consecuencias en la relación laboral

El trabajador, víctima de *mobbing*, padece diferentes consecuencias jurídicas que se originan por el constante acoso psicológico hacia su persona en particular, generando un daño notorio a su salud, como ser secuelas en su aspecto psíquico y físico que repercuten en la vida afectiva, social y laboral, pudiendo sufrir trastornos de ansiedad, depresión y estrés laboral, entre otros; transformándose en muchos casos en enfermedades laborales temporarias o permanentes.

Inexorablemente tras un acoso psicológico laboral, siempre se llega a la vulneración de la dignidad de la persona seleccionada como víctima. Aun en el hipotético caso de que el acosado no presente ningún tipo de problema psíquico o físico como consecuencia de los ataques constantes, lo cierto es que, probada fehacientemente la vivencia tortuosa, cabe una indemnización que el juez fijará conforme a su criterio en concepto de daño moral. (González Pondal, 2016, p. 30).

Asimismo, muchos de los casos de *mobbing* desencadenan un despido directo o indirecto, en el cual la víctima termina perdiendo su sustento económico, es decir su empleo.

Abajo Olivares en su capítulo 9 enuncia una serie de consecuencias que llama “tipo” que agrupa aspectos personales, familiares, empresariales y sociales de la víctima, afectando su vida personal y la de la sociedad.

1) Consecuencias para el trabajador acosado: el acoso repercute quebrando el aspecto físico, psicológico, económico y familiar de la víctima de *mobbing*.

En su aspecto físico puede causarle síntomas de estrés, afectar su aspecto cognitivo y su sistema nervioso, trastornos de sueño, cansancio y debilidad. Repercutiendo estos estados en el debilitamiento no solo físico sino emocional.

En su aspecto familiar, repercute notoriamente en su cambio de personalidad, observando dicho comportamiento sus familiares y afectando su relación para con ellos de manera negativa atento que la víctima puede sentirse más susceptible, irritable, agresiva, con pérdida del deseo sexual, aislarse o hasta llegar en muchos casos a tener conductas adictivas al alcohol o drogas por ejemplo; no siendo consciente de la realidad que está viviendo y por lo cual la lleva a padecer grandes cambios desfavorables en su vida personal, y muchas veces no puede expresarlos.

En su aspecto económico, laboral y profesional, afecta bruscamente porque en muchos casos puede sufrir un despido directo o apercibimiento por su notable

disminución de crecimiento y rendimiento laboral, o en muchos casos a causas de reiteradas licencias médicas o ausencias al trabajo.

2) Consecuencias para la empresa y organización: el fenómeno de *mobbing* se instala dentro de una organización afectando no solo a la víctima y a los espectadores sino también a la propia organización en la cual se produce un deterioro en el clima laboral, repercutiendo a todo el sector donde el ánimo para realizar sus tareas o ir a trabajar no es el más agradable. Esto lleva a que la calidad del trabajo se vea reducido atento que los trabajadores se encuentran desmotivados, con menor creatividad y valor en su personalidad exteriorizándolo mediante el desgano, enojos, poca iniciativa ante los proyectos que se le proponen emprender.

3) Consecuencias para la sociedad: el acoso se convierte en una cadena la cual comienza con el acosador y la víctima, repercutiendo en la propia organización hasta llegar a la sociedad en la cual viven que se ve afectada por la pérdida de trabajo y de población pasiva y en consecuencia el gasto económico es menor y las deudas son mayores.

El acosador actúa de forma violenta por múltiples motivos, pero siempre su acción es realizada con intención, actitud que es totalmente desaprobada por la sociedad y que genera una destrucción a la personalidad de la víctima.

Expresándose la doctrina en igual sintonía:

...Si ocurre el hecho es obvio que, aunque no concurriere o se demostrare no haber ocasionado un perjuicio a la salud, según los informes médicos o psiquiátricos, esta conducta deberá ser objeto de sanción. También es independiente que quienes acosan, lo hagan movidos por una intencionalidad, finalidad u objetivo, es suficiente con que, a consecuencia de los comportamientos, los efectos producidos presuman un atentado contra la dignidad de la persona que la padece o se halla creado un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Moyano, Cofre. 2007).

## **1.5 Sujetos indispensables**

En este punto será necesario detenerse a exponer los sujetos que intervienen en el vínculo provocado por el *mobbing*.

Abajo Olivares los clasifica en acosador, víctima y entorno.<sup>8</sup>

El acosador: es el sujeto que se encuentra dentro de una organización laboral cuyo objetivo es destruir psicológica y emocionalmente a otra persona que se encuentra en su mismo ámbito, la cual puede ser compañero/a, dependiente o superior.

El autor citado resume que el acoso puede responder a comportamientos patológicos que presenta el hostigador como ser personalidad psicopática, paranoide, síndrome de mediocridad inoperante activa y personalidad narcisista.

La víctima: este papel puede ser ocupado por cualquier tipo de persona que se encuentra en este mundo, y que lamentablemente se encuentra ante los rasgos de personalidad que posee un acosador. No basta tener ninguna característica en especial ni realizar ningún comportamiento extraño. La víctima acosada no puede hacer nada ante esta situación, y no necesita de ninguna actitud especial para que el motive la elección del acosador de elegirla y comenzar con su cometido. "...para ello, solo es necesario estar en el lugar preciso, en el momento preciso y que el potencial agresor nos considere (por motivos válidos para él) un eventual "peligro" o una potencial "amenaza...". (Abajo Olivares, 2010, p. 91).

No obstante, Abajo Olivares explica en el capítulo 7 que en la mayoría de los casos el acosador se siente atraído por personalidades que poseen rectitud, honradez, elevado sentido ético y de la justicia; capacidad para el trabajo, una vida personal o familiar satisfactoria y positiva; la popularidad en la organización, el liderazgo informal y carismático; la cooperación y trabajo en equipo; la empatía.

Por último y no por eso menos importante, se encuentra el entorno. Esta situación debe darse en un ámbito de trabajo como ya se ha mencionado en reiteradas oportunidades. Las personas que rodean este ámbito hostil en el cual se genera la violencia en muchos casos pueden convertirse en cómplices o simplemente en espectadores a los cuales les afecta la situación que se sufre, aunque opten por el silencio o utilicen una posición neutra por decisión o por temor.

---

<sup>8</sup> Abajo Olivares, 2010, capítulo 7.

## 1.6 Tipos

En relación a la tipología del *mobbing*, se puede decir que hay varios tipos de manifestarse en acoso laboral, ya que las organizaciones productivas se estructuran de forma piramidal, por lo cual se generan conflictos entre las distintas jerarquías.

El autor del libro “*Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*” establece tres niveles esenciales: horizontal, descendente y ascendente <sup>9</sup> de *mobbing* o como conceptualiza el “psicoterror laboral”: horizontal, descendente y ascendente.

*Mobbing* horizontal: significa cuando la violencia es realizada entre personas que se encuentran en una misma jerarquía.

*Mobbing* descendente: cuando el acoso surge de una persona que posee mayor poder jerárquico en el ámbito laboral donde se encuentran trabajando.

*Mobbing* ascendente: en este caso se da al revés, el o los subordinados realizan acoso laboral a su superior.

Por otro lado, es pertinente aclarar al haber mencionado que Abajo Olivares le otorga al *mobbing* el sinónimo de psicoterror, González Pondal contrariamente expresa que la denominación correcta es acoso psicológico:

Si tuviéramos que calificar este tipo de acoso deberíamos decir más bien acoso inmoral. Pero, a mi juicio, tampoco es correcta tal denominación, en tanto es redundante, ya que de por sí todo acoso es inmoral. Otros le dan el nombre de “terror psicológico” o “psicoterror laboral”, términos que, a mi modo de ver, tampoco son acertados, puesto que el terror no necesariamente implica un acoso ni tampoco causa el mismo daño, de ahí la imprecisión terminológica. Por lo tanto, la denominación más precisa es la de acoso psicológico. (González Pondal, 2012, p. 4).

## 1.7 Etapas

El *mobbing* comienza a aparecer en un vínculo laboral de manera escalonada, progresiva y prolongada en el tiempo, por lo cual siguiendo a Leymann varios doctrinarios han agrupado el fenómeno en cuatro etapas desde el punto de vista de la organización que se desarrollan a continuación:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Abajo Olivares. (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. p. 19.

<sup>10</sup>Abajo Olivares, 2010, capítulo 4.

1) La fase de conflicto o de incidentes críticos:

Abajo Olivares explican en este punto, que "...es normal que aparezcan conflictos interpersonales en cualquier organización o empresa. La mera existencia de personas o grupos con intereses, objetivos y necesidades diferentes, e incluso a veces contrapuestos, hace del conflicto algo inevitable... "(Abajo Olivares, 2010, p. 27-28). No obstante, cuando el conflicto no se resuelve se produce un punto de inflexión y comienza la escalada de enfrentamientos, abriéndose la puerta para que entre el fenómeno de *mobbing* o acoso.

2) La fase de *mobbing*, acoso o "estigmatización":

En la segunda fase el sujeto acosador pone en práctica el plan de destrucción a la víctima, de forma sistemática y progresiva en el tiempo, con el objetivo claro y puntual de debilitar a la víctima de *mobbing* mediante ciertos comportamientos que infieren negativamente directamente contra ella.

"Estos comportamientos, analizados aisladamente y fuera del contexto en el que se dan, probablemente no implicarían agresión alguna ni intento de exclusión. No obstante, su repetición tiende a estigmatizar a la víctima, ridiculizándola o apartándola socialmente con el objeto de minarla psicológicamente." (Abajo Olivares, 2010, p. 29)

El acosador puede estar acompañado de cómplices que deciden realizar el mismo comportamiento o inconscientemente, al igual que la víctima al principio puede que no tome conciencia del hostigamiento que padece negándolo o no aceptándolo, hasta que llega un momento en el cual logra observar que tal influencia negativa ha afectado su vida personal y profesional.

3) La fase de intervención desde la empresa (responsables jerárquicos):

En esta fase ya se puede observar en la víctima como ha repercutido el acoso y afectado su vida profesional y personal. Se la puede observar con un gran deterioro psicológico y laboral, comete errores, se encuentra dispersa y ha retrocedido en su crecimiento profesional. Puede padecer depresión, crisis nerviosas exteriorizadas en enojos, tristezas.

En esta etapa ante la postura de la víctima, la organización puede observar que algo ocurre en la persona dependiente.

Abajo Olivares explica dos opciones que se dan ante estos casos: (Abajo Olivares, 2010, p. 31-32).

- Solución (aparentemente) positiva del conflicto: ante el problema notorio la organización investiga el conflicto y decide ponerle fin mediante mecanismos preventivos para que no sigan ni vuelvan a ocurrir. Y en algunos casos sanciona al acosador.

Los mecanismos más comunes son cambiar a los sujetos de puestos de trabajo.

- Solución negativa del conflicto: en este caso no se realiza una investigación en profundidad del conflicto, y la mirada está puesta en la víctima como la generadora del problema. Sumándose una carga más al acoso que ya padecía.

4) Fase marginal, salida de la organización y exclusión de la vida laboral:

En esta etapa el acosador está alcanzando su objetivo de destruir a la víctima ya que ha flaqueado su autoestima de manera excesiva provocándole consecuencias desfavorables para su vida personal y laboral.

En muchos casos puede que se encuentre o haya tenido licencias por enfermedad, se encuentre medicada o en tratamiento psicológico o psiquiátrico.

Algunos autores como Iñaki Piñuel y Zabala incorporan una cuarta etapa, previa a la etapa de Fase de marginación o exclusión, está última quedando quinta, la cual la denominan fase de solicitud de ayuda especializada y diagnóstico incorrecto. (Abajo Olivares, 2010, p. 25)

Ellos analizan que, si la víctima se presenta ante un psicólogo con el problema que la persigue, seguramente tendrá un diagnóstico erróneo porque justifican que el conflicto se encuentra en la propia organización y no en las características personales de la víctima. Por consiguiente, le diagnostican por ejemplo ataques de pánico, trastornos de ansiedad, estrés, depresión; síntomas incorrectos ya que los aspectos que están causando ello tienen su origen en la agresión externa, continuada y mantenida en el tiempo hacia una persona en particular, la propia víctima.

Por otro lado, analizaremos las fases del *mobbing* desde la perspectiva de la víctima:

1) Fase inicial del proceso: al principio del proceso conflictual la víctima no logra captar que está siendo acosada, puede que lo niegue, minimice o le sea indiferente. Tal como expone Abajo Olivares la víctima se encuentra en estado de desconcierto atribuyéndolo al conflicto como fruto de un malentendido.

No obstante, el tiempo comienza a pasar y ya puede empezar a sentir mayor presión por parte del acosador "...comenzando a sentir una paulatina y progresiva pérdida de seguridad y confianza en sí misma...No es consciente de que se ha puesto en marcha un mecanismo de acoso..." (Abajo Olivares, 2010, p. 36)

2) La fase de conflicto abierto:

La estigmatización, que ha comenzado ya a dar sus frutos, se afianza y avanza inexorablemente, hacia la destrucción moral (psicológica) de la víctima. El acosador mantiene e incrementa sus ataques, sabiendo que el acosador se encuentra debilitado...Ante la pérdida del apoyo y refuerzo social, la víctima se "repliega" hacia sí misma, sufriendo fuertes pérdidas de autoestima. (Abajo Olivares, 2010, p. 37)

En esta fase se puede observar que es cuando la víctima comienza a padecer trastornos en su personalidad, y a repercutir en su vida social y laboral.

3) La fase del escape: tal como explica Abajo Olivares claramente en su libro, aquí la víctima se encuentra muy sobrepasada por la situación. En un estado depresivo y abundan las emociones negativas. Puede que haya pasado por licencias médicas, le otorguen el alta para volver al trabajo, pero el problema se encuentra allí, cuando regresa el acosador continúa, entonces debe volver a enfrentarse a la misma situación traumática.

Ante este panorama la víctima deberá tomar una decisión, solicitar un cambio de puesto o cambiar de trabajo. Trágicamente puede darse un despido directo o suicidio.

No obstante, las etapas descritas ciertamente pueden darse en ese orden, pero no es correcto afirmar que siempre deben darse para la configuración del *mobbing*. (González Pondal, 2012, p. 16).

Por otro lado, la doctrinaria Mc Donald Andrea F. ha seguido las etapas desarrolladas por Leyman, las cuales constan en cuatro etapas: inicio del acoso

psicológico, apertura del problema, intervención de otros superiores de la organización o empresa, y la despedida o huida del trabajo.<sup>11</sup>

1) Primera etapa: Inicio del acoso psicológico: Comienza con presiones iniciales de hostigamiento psicológico en el ámbito laboral y el desconcierto por parte de la víctima con respecto al comportamiento del hostigador, empezando por pedir ayuda con sus amigos y familiares e inquietarse con ellas mismas tratando de encontrarle una razón al problema.

2) Segunda etapa: Apertura del problema: la víctima comienza a sufrir amenazas o intimidaciones en donde afecta la estabilidad laboral.

3) Tercera etapa: Intervención de otros superiores de la organización o empresa: la víctima da aviso a sus superiores, donde puede darse de manera favorable o no, colaborando con el problema y resolviéndolo o rechazándola al verla como la generadora del conflicto.

4) Cuarta etapa: La despedida o huida del trabajo: la víctima en esta fase ya tiene el ánimo deteriorado, por lo cual es complicado que regrese a su puesto de trabajo luego de haberse encontrado con licencias médicas por todo lo que ha pasado.

### **1.8 Supuestos que no configuran *mobbing***

Antes de comenzar a exponer los supuestos no encuadrados en la figura del *mobbing*, señalaremos las conductas que sí tiendan a recaer en un acoso psicológico.

El propio Leymann, quien creó el concepto de *mobbing*, fue también quien enumeró ítems que ayudan a determinar en qué casos nos encontramos bajo la figura del acoso laboral mediante la presentación de un cuestionario de 45 preguntas, que son utilizadas como test en muchas investigaciones del mundo, mediante una clasificación de cinco grupos: (Abajo Olivares, 2010, cap. 6)

1) Conductas que afectan y limitan la comunicación: son maniobras que tienden a disminuir o alterar deliberadamente las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma correcta con su entorno.

2) Conductas dirigidas a limitar o alterar su contacto social: el propósito de esta actividad es aislar a la víctima a fin de que no tenga contacto social.

---

<sup>11</sup>Mc Donald Andrea F., 2008, "*Mobbing – Acoso moral en el derecho del trabajo*".

3) Actividades dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral: mediante desprecios, rechazos, ataques a la víctima haciéndola sentir siempre en falta o con poco valor personal.

4) Actividades dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional: a través del mayor poder profesional que tiene su superior o dependiente acosador, lo usa para no tener en cuenta a la víctima mediante decisiones que haya que tomar, asignación de tareas y demás.

5) Actividades o comportamientos que afectan directamente a la salud física o psíquica de la víctima: son conductas que tienden a aislar a la víctima sintiéndose menospreciada y así afectar fuertemente su salud.

Mediante la exposición de estas conductas y actividades enumeradas se puede concluir que aisladamente estas no conforman la figura del *mobbing* porque debe ser reiterada en el tiempo.

Cabe aclarar que Leymann agrupo estas conductas que son muy utilizadas en el mundo de las investigaciones sobre acoso laboral pero cada país tiene diferentes culturas por lo cual puede que en muchos casos el cuestionario creado no coincida o no sea utilizado en su totalidad.

Por el contrario, donde se expuso situaciones en las cuales, si recaen bajo la figura del *mobbing*, en el ámbito del trabajo hay innumerables situaciones que se encuentran relaciones con el acoso pero que no necesariamente se puede encuadrar bajo la figura del *mobbing*. Por lo cual resulta importante detenerse a analizar ciertos comportamientos que sirven para descartar que una situación configure *mobbing*.

Tal como analiza el autor Abajo Olivares, existen fenómenos que no pueden englobarse bajo la figura del *mobbing*, como ser estrés laboral, el síndrome burnout (desgaste profesional), acoso sexual y problemas organizaciones de dirección y liderazgo.<sup>12</sup>

En primer lugar, el estrés laboral: hay muchos factores externos en el ámbito del trabajo que pueden generar desequilibrio interno y emocional en el trabajador. Es una sensación propia de la persona que cuesta ser captada por el mundo exterior. Por lo cual

---

<sup>12</sup> Abajo Olivares, 2010, Capítulo 5.

no se considera *mobbing* como tampoco se encuentra en la lista de enfermedades laborales.

El estrés laboral es causado por el desgaste físico-psíquico que padece una persona a raíz de su actividad laboral. Se trata de tensiones suscitadas por variadísimas razones que repercuten en el trabajador y que traen aparejadas problemas orgánicos y psicológicos. (González Pondal, 2012, p. 132)

Se considera que dicha figura responde a síntomas fisiológicos, psicológicos, y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a las presiones internas que sufre o padece en la empresa u organización. (Mc Donald Andrea F., 2008, p. 26).

En segundo lugar, el síndrome burnout o de desgaste profesional: Abajo Olivares expresa claramente que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y baja realización personal, manifestándose en diferentes aspectos o ámbitos que se vislumbran en la conducta de la víctima, en sus emociones, y en el ámbito laboral. (Abajo Olivares, 2010, p. 50).

También llamado síndrome de quemazón o desgaste profesional, es producto del desgaste que padece una persona, debido a que desarrolla una actividad de por sí conducente a un agotamiento intenso en quien la realiza. El acoso laboral genera tensión y desgaste, pero producido como consecuencia de una persecución que, llevada a cabo con conocimiento y deliberación, tiende a la tortura anímica del semejante. (González Pondal, 2012, p. 132).

En tercer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral: en este aspecto es clara la diferenciación que *mobbing* no es sinónimo de acoso sexual, pese a que en muchos casos puede llegar a ser una consecuencia ante el rechazo o negativa de la víctima a acceder a las insistencias del acosador sexual, o por el contrario puede utilizar el *mobbing* como herramienta para alcanzar su propósito de acosador sexualmente.

El acoso sexual es considerado como aquel comportamiento, manifestado de manera verbal o física, de origen sexual, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o institución, en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto (varón) que se comporta de manera ofensiva y no deseada por la víctima (mujer). (Mc Donald Andrea F., 2008, p. 25).

En cuarto y último lugar se encuentran los problemas organizacionales, de dirección y liderazgo: las organizaciones empresariales son dirigidas y organizadas por seres humanos que constantemente cometen errores y torpezas. Por lo cual es necesario aclarar que ante estas situaciones no siempre significa que el superior o dependiente está ejerciendo *mobbing*.

## **1.9 Conclusión parcial**

En el primer capítulo se pudo realizar un recorrido, desde la terminología de la palabra *mobbing*, las distintas definiciones que dan los autores, hasta desarrollar el origen y consecuencias que trae aparejado dicha problemática.

Se individualizó los sujetos necesarios agresor, víctima y entorno; y se profundizó en los distintos tipos de *mobbing* que se dan dentro de una organización o empresa de manera horizontal, ascendente y descendente; y las distintas etapas que se producen de manera escalonada tanto desde el punto de vista organizacional como desde la víctima.

Finalmente se remarcó puntualmente los supuestos que configuran *mobbing* y los casos en los cuales no alcanzan a abarcar dicha figura.

Se observó que el *mobbing* es un fenómeno social que se encuentra presente cada vez más en las empresas o ámbitos laborales, sufriendo los dependientes grandes consecuencias jurídicas, afectando su salud psíquica y física, hasta muchas veces económica porque es tan grande el daño y el poder que ejerce el hostigador que provoca un despido directo o indirecto en la víctima.

Es de gran notoriedad que la sociedad y trabajadores necesitan tener más herramientas y conocimientos sobre la figura estudiada, ya que hay una gran variedad de supuestos que suelen confundirse ya que aparentar encontrarse configurados como *mobbing* cuando en realidad no lo son, y puede que la víctima inicie un reclamo en la empresa o una acción judicial de manera errónea. O, por el contrario, muchas veces la víctima tiende a negar la problemática sin saber que su situación está cumpliendo con todos los elementos necesarios del *mobbing*, y es momento de accionar para resguardar su integridad física y psíquica.

## **Capítulo 2 – Normativa vigente en la Argentina relacionada al *Mobbing***

## 2.1 Introducción

En el segundo capítulo se expondrá la legislación vigente en relación a la violencia laboral. Se comenzará en el ámbito internacional, haciendo mención a los tratados internacionales que receptan principios relacionados al hombre en el área laboral. En igual sentido, se hará mención a los principios que contempla la Constitución Nacional. Continuando en la esfera nacional, en la cual, se profundizará en la reglamentación existente referida al caso. Seguidamente, se detallarán todas las leyes provinciales y municipales vigentes en Argentina que contemplan el acoso en el ámbito del trabajo. Para, finalmente, concluir en la exposición de los proyectos de ley presentados ante el Congreso de la Nación con la expresa intención de reglamentar la figura del *mobbing*.

## 2.2 Tratados internacionales con jerarquía constitucional

En la reforma constitucional del año 1994 se creó el artículo 75 inciso 22 en el cual se incorporan tratados de derechos humanos a los cuales se les otorga jerarquía constitucional.<sup>13</sup>

Entro ellos podemos hacer mención a los tratados que protegen la igualdad ante la ley, al respeto, la no discriminación y la obligación de trabajar bajo condiciones dignas:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>14</sup>.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.<sup>15</sup>
- Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo.<sup>16</sup>

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

La consagración americana de los derechos esenciales del hombre acordó en su capítulo primero numerosos derechos, entre los cuales se encuentran los siguientes relacionados con el tema en cuestión: Derecho a la vida, la libertad, a la seguridad e integridad de la persona (Artículo I.), Derecho a la igualdad ante la Ley (Artículo II.), Derecho a la protección a la honra, la reputación personal y la vida privada y familiar (Artículo V.), Derecho al trabajo en condiciones dignas (Artículo XIV.), entre otros.

<sup>13</sup> Bidart Campos, G. (2007). *Manual de la Constitución Reformada*. Tomo I.

<sup>14</sup> Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Capítulo 1 “Derechos”, Artículo II.

<sup>15</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) - Artículo 2 y 7.

<sup>16</sup> Ley 23.313, (17/04/1886), PACTOS INTERNACIONALES de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. Artículo 2 y 7.

## **2.2.2 Declaración Universal de Derechos Humanos**

La Asamblea General otorga al hombre innumerables derechos en sus treinta artículos y especialmente en su artículo 23 expresa el derecho de toda persona a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo sin discriminación alguna.

## **2.2.3 Pactos internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo**

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 17 expresa que “1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia ni de ataques ilegales a su honra o reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”. Como así también en su artículo 19 consagra que nadie será molestado a causa de sus opiniones.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en su artículo 7 el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren condiciones de existencia dignas.

## **2.3 Constitución Nacional**

En el mismo orden de ideas, se encuentra la Constitución Nacional quien consagra determinados derechos en relación a la figura estudiada:

### **2.3.1 Artículo 14 bis Constitución Nacional**

En lo que respecta a las normas constitucionales, el Congreso de la Nación protege al trabajador expresando en el artículo 14 bis que asegurará condiciones dignas de trabajo y protección contra el despido arbitrario.

### **2.3.2 Artículo 16 Constitución Nacional**

En relación al abuso de poder que ejercen las autoridades en el ámbito del trabajo con la parte más débil de la relación, la Constitución Nacional en su artículo 16 ha impuesto el principio de igualdad, en el cual expresa que todas las personas somos iguales

ante la ley y en un empleo deberá considerarse como punto de partida la idoneidad de cada individuo.

### **2.3.3 Artículo 75 inciso 23 Constitución Nacional**

Por otro lado, el artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional expresa que corresponde al Congreso legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato.

Pese a esta facultad que posee el poder legislativo, como ya hemos mencionado, hay un gran vacío legal en cuanto a la regulación específica del *mobbing*. Argentina no posee ninguna ley a nivel nacional que regule la problemática existente y que exprese puntualmente cuándo existe acoso laboral, cuando no lo hay, que requisitos no pueden faltar para que se configure, cuáles son los distintos supuestos y cuál es la sanción que debe cumplir la persona que incurra en dicha discriminación.

## **2.4 Leyes a nivel nacional**

Como ya se ha reiterado anteriormente, la Argentina no posee su propia regulación nacional en cuanto a la figura del *mobbing*.

Sin embargo, existe normativa que reglamente el contrato de trabajo en general como es la ley 20.744, y leyes que sancionan las relaciones basadas en discriminación y violencia.

### **2.4.1 Ley de Contrato de trabajo 20.744**

En lo que respecta específicamente a las relaciones laborales en el ámbito del trabajo privado a nivel nacional, en el año 1976 se creó la Ley de Contrato de Trabajo, sancionada con el número 20.744, encargada de regular dicho régimen.

Pese a que no se encuentra incorporada la figura del *mobbing* en la ley mencionada ut supra, en determinados artículos expresa los derechos y deberes otorgados

a las partes mediante límites y principios que deben respetar.<sup>17</sup> A continuación, se enumeran los principios laborales:<sup>18</sup>

- Artículo 9 LCT - Principio de la norma más favorable al trabajador. “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.”

- Artículo 10 LCT - Principio de continuidad de las relaciones laborales. “En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.”

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

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

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

- Artículo 81 LCT - Principio de igualdad de trato. “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”

Por lo cual, se puede expresar que pese a que no se encuentre reglamentada en la LCT la sanción a toda persona que incurra en acoso laboral, las organizaciones empresariales cuentan con varios principios laborales a los cuales deben respetar, y a lo

<sup>17</sup> Fuente: “*Principios fundamentales en el ámbito del trabajo*”. P. 8. Derechos laborales de mujeres y valores. Cuadernillo número 2. Recuperado el 27/09/2018 de <http://trabajo.gob.ar>.

<sup>18</sup> Ley 20.744. B.O. 13/05/1976. Régimen de contrato de trabajo.

cual esta acción si se realiza y cumple de manera estricta colaboraría con la reducción de casos judiciales instados a causa de los trabajadores víctimas de *mobbing*.

#### **2.4.2 Ley de Actos Discriminatorios**

El 3 de agosto de 1988 se creó la ley de Actos Discriminatorios bajo el Número 23.592 en el cual adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos por la constitución nacional. Quienes a pedido del damnificado deberán cesar con dicha conducta y reparar el daño moral y material ocasionado.<sup>19</sup>

La norma expresa que, quien viole las garantías otorgadas por la C.N. está obligado a cesar dicho acto y a reparar a la víctima del daño moral y material ocasionado, siempre y cuando el propio afectado haga denunciada de la acción discriminatoria. Y agrega que el acto de hostigamiento puede ser por acción u omisión.

#### **2.4.3 Ley de Protección Integral a las Mujeres**

Bajo el N.º 26.485 y de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, se sancionó la ley Protección Integral a las Mujeres con fecha 11/03/2009 con el fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.<sup>20</sup>

Asimismo, en la provincia de Buenos Aires, el 3 de junio del año 2017 el Directorio del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas resolvió aprobar el Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo, bajo la resolución N.º 457.<sup>21</sup>

Expresa: “Que los ámbitos laborales, como otros espacios sociales donde llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia, Que la violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica, Que la violencia laboral al atacar la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral de las personas y haciendo

<sup>19</sup> Ley 23.592. Actos Discriminatorios. B.O. 23.08.1988.

<sup>20</sup> Ley 26.485. Protección Integral a las Mujeres. B.O. 01/04/2009.

<sup>21</sup> Res. 457. Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. B.O. 03/06/2017.

peligrar la fuente de trabajo configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional”.

Por otro lado, la Oficina de Asesoramiento sobre violencia laboral establece tres formas de violencia laboral: <sup>22</sup>

-Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador.

-Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral,

-Acoso moral o psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio.

## **2.5 Leyes a nivel provincial**

A nivel provincial la provincia de Tucumán (Ley 7232) tiene su propia regulación sobre violencia laboral, al igual que la provincia de Misiones (Ley 4148), la provincia de Buenos Aires (Ley 13168), la provincia de Entre Ríos (Ley 9.671), la provincia de Santa Fe (Ley 12434), la provincia de San Juan (Ley 7939) y la provincia de San Luis (Ley 678); las cuales serán analizadas a continuación:

### **2.5.1 Provincia de Tucumán**

La primera de ellas fue en la provincia de Tucumán, quien el 04/10/2002 reguló la ley N° 7232 con el objetivo de otorgarle un marco jurídico a la violencia laboral, marcando la competencia en el ámbito provincial, municipal, comunes, entes autárquicos y descentralizados provinciales y municipales. <sup>23</sup>

En su artículo 3 se encuadran las conductas que recaen en la definición de violencia laboral: “Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física,

---

<sup>22</sup> Res. 457. Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. B.O. 03/06/2017. Pág. 3 y 4.

<sup>23</sup> Ley 7232.b Provincia de Tucumán. B.O. 04/10/2002.

sexual, psicológica y/o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley como violencia laboral”.

Asimismo, hace hincapié en su artículo 9 que ningún trabajador podrá ser sancionado o despedido por sufrir actos de violencia. Y a su vez, en su artículo 7 que será responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno que ponga fin a la violencia y repare el daño.

### **2.5.2 Provincia de Misiones**

Con fecha 09/12/2004, se sancionó la ley N° 4148 en la provincia de Misiones, planteando como objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, en el ámbito provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la constitución.<sup>24</sup>

En su artículo 2 define la figura de violencia laboral como “...toda acción u omisión que manifieste abuso de poder que, en el ámbito laboral, funcionarios, personal jerárquico o con autoridad funcional, ejerzan contra los agentes, 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, sin perjuicio de lo que en tal sentido define la Ley nacional N° 23.592 y modificatorias”.

Asimismo, define el maltrato psíquico y social, maltrato físico, acoso, acoso sexual, inequidad salarial.

La ley ordena que la víctima de violencia laboral debe comunicar de inmediato al superior jerárquico la acción lesiva a fin de realizar los mecanismos para que cese la conducta hostil, y si fuera necesario iniciar la actuación sumarial. Sancionando con suspensión de hasta treinta días teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

---

<sup>24</sup>Ley 4148. Provincia de Misiones. B.O. 31/05/2005.

### 2.5.3 Provincia de Buenos Aires

En el mismo orden, en la provincia de Buenos Aires, se creó la ley N° 13168 en el año 2004, la cual fue modificada en el año 2009 por la ley N°14.040.<sup>25</sup>

Su artículo 2 reza: “A los efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”.

La presente ley puntualiza que, en caso de incumplimiento a la norma, el acosador sufrirá una sanción que constará en apercibimiento o suspensión de hasta 60 días corridos dependiendo la gravedad del asunto.

Asimismo, cabe señalar que, en la provincia de Buenos Aires, el 3 de junio del año 2017 el Directorio del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas resolvieron aprobar el Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo, bajo la resolución N.º 457.<sup>26</sup>

Expresa: “Que los ámbitos laborales, como otros espacios sociales donde llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia, Que la violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica, Que la violencia laboral al atacar la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral de las personas y haciendo peligrar la fuente de trabajo configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional”.

---

<sup>25</sup> Ley 13.168. B.O. 2004. Provincia de Buenos Aires. Modificada por la ley 14.040. B.O. 02/09/2009.

<sup>26</sup> Res. 457. Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. B.O. 03/06/2017.

#### **2.5.4 Provincia de Entre Ríos**

En la provincia de Entre Ríos comenzó a regir desde el 20/12/2005 la ley N° 9671 que regula la violencia laboral. Previene y sanciona todo acto lesivo sobre los trabajadores estatales o privados.<sup>27</sup>

En su artículo 2 especifica que 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.

Considera que es responsabilidad del empleador arbitrar los medios necesarios para evitar tales conductas, y que, cuando la violencia fuera ejercida por un superior jerárquico la conducta se considerara como agravante.

En la presente ley la novedad que trae aparejada es que la sanción no es una suspensión, sino que establece en su artículo 5 que será una multa cuyo monto sea equivalente entre 10 y 50 salarios mínimos vital y móvil.

#### **2.5.5 Provincia de Santa Fe**

Mediante la ley N.º 12434 del año 2005 se dio protección a los trabajadores víctimas de violencia laboral en la provincia de Santa Fe.<sup>28</sup>

El artículo 3 conceptualiza a la figura reglada: “A los fines de la presente ley se considera violencia laboral 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 la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora”.

El artículo 7 permite al trabajador víctima de violencia laboral optar por denunciar el hecho ante el propio empleador o ante la defensoría del pueblo de la provincia, realizándola por la propia víctima, testigo o tercero o de oficio, pero siempre dirigida al empleador la denuncia.

---

<sup>27</sup> Ley 9671. B.O. 20/12/2005. Provincia de Entre Ríos.

<sup>28</sup> Ley 12.434. B.O. 2005. Provincia de Santa Fe.

### **2.5.6 Provincia de San Juan**

Mediante el decreto 0408 se reglamentó la ley N° 7939 de la provincia de San Juan la cual protege a los funcionarios o empleados víctimas de violencia laboral, estableciendo mecanismos de conciliación donde un tercero capacitado intenta acercar a las partes mediante una solución plasmándola en un acuerdo.<sup>29</sup>

La mencionada ley comprende tres niveles de conductas activas u omisivas: horizontal, descendente y ascendente, dependiendo si la acción es realizada entre pares, si proviene de un nivel inferior de la escala organizacional o si el acosador se encuentra en un rango superior. Dichos niveles también lo desarrollan numerosos autores en sus libros.

Asimismo, especifica los tipos de violencia como son el maltrato físico, acoso psicológico, y acoso sexual.

A su vez, regula los pasos a seguir para la persona que padece violencia laboral, quien deberá interponer denuncia por escrito ante la autoridad de aplicación a fin de intentar conciliar a las partes, mediante la fijación de una audiencia.

### **2.5.7 Provincia de San Luis**

Finalmente, en la provincia de San Luis el 28/10/2009 se sancionó la ley N° 678 la cual sanciona las conductas humanas consideradas como acoso sexual laboral y violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial. La cual conceptualiza el acoso sexual laboral, violencia laboral y maltrato psíquico y social, como lo hacen las leyes enunciadas anteriormente.<sup>30</sup>

En el año 1958 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la Convención sobre Discriminación – Empleo y Ocupación – entrando en vigor la misma en el año 1960.<sup>31</sup>

En su artículo 1 otorga el término a la discriminación: “...(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de

<sup>29</sup> Ley 7939. B.O. 2008. Provincia de San Juan.

<sup>30</sup> Ley 678. B.O. 28/10/2009. Provincia de San Luis.

<sup>31</sup> C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entrada en vigor: 15 junio 1960. Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).

oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados...”.

## **2.6 Leyes a nivel municipal**

### **2.6.1 Ciudad autónoma de Buenos Aires**

En la ciudad autónoma de Buenos Aires, el 04/12/2003 la legislatura sancionó la ley N° 1225, la cual planteó como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de capital federal. La misma, define el maltrato psíquico y social, maltrato físico, acoso, acoso sexual e impone las sanciones correspondientes y el procedimiento aplicable al caso.<sup>32</sup>

La propia regulación dio una definición de violencia laboral en su artículo 1 bis “Se entiende por violencia laboral 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. Se considerará que la violencia laboral reviste 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”.

Lo interesante que destaca la mencionada ley, es que su ámbito de aplicación rige para todo tipo de relación laboral. Obviamente siempre y cuando se encuentre dentro del jurisdicción de la ciudad autónoma de Buenos Aires.

Tiempo después, el 18/10/2012 se modificó dicha normativa en su totalidad por la ley N.º 4330.

Asimismo, en el mismo año la legislatura de Jujuy sancionó la ley 5389 sin perjuicio de que luego fuera vetada.

---

<sup>32</sup>Ley 1225. Ciudad autónoma de Buenos Aires. Modificada por la ley 4330. B.O. 12/01/2004. B.O. 14/02/2013.

## 2.7 Proyectos de ley presentados ante el Congreso

En relación a los proyectos de ley relacionados con el acoso laboral, la Sra. Ada R. del Valle Iturrez de Cappellini presentó un proyecto a fin de que sea incorporado a la ley de Contrato de Trabajo el artículo 246 bis de acuerdo al siguiente texto: “Artículo 246° bis. Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa proveniente de haber sido objeto de *mobbing* entendiendo al mismo como un grave acoso moral tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232°, 233°, y 245° de la presente ley, más la aplicación del 50% de la indemnización sin justa causa por el daño sufrido...”.<sup>33</sup>

En los fundamentos manifiesta que “el acoso laboral, conocido como *mobbing*...ya que básicamente se trata de un ataque a la autoestima del trabajador quien llega a veces a pensar que el problema es él y no los agresores, situación que deviene en depresiones, posibles enfermedades, ataques pánicos u otras dolencias, porque el individuo somatiza su estado nervioso, ansiedad y desesperación por medio del estrés. Como podemos ver, la alteración que sufre el trabajador es tal magnitud que hasta puede llegar a renunciar a su puesto de trabajo perdiendo así su derecho a ser indemnizado. El *mobbing* puede darse en trabajadores de la misma categoría laboral, *mobbing* horizontal, entre trabajadores dependientes hacia su jefe, *mobbing* ascendente o entre el personal jerárquico y sus subordinados, *mobbing* descendente”.

Asimismo, mediante el expediente N.º 2249 del año 2017, se encuentra en estado parlamentario el proyecto de ley presentado por Alfredo Horacio Olmedo titulado “Violencia laboral - *Mobbing*” para ser aplicada en el sector privado y público a nivel nacional. Definiendo tal concepto del siguiente modo: “Art. 4º.- Se entiende por violencia laboral –*Mobbing* a 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 moral, acoso sexual, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, extorsión, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o

---

<sup>33</sup>Proyecto de ley. Expediente S1304\_15PL. Recuperado el día 20/10/2018 en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/>.

social, sometimiento a tratos degradantes o *ius variandi* sin razones fundadas y/o de nuevas estructuras creadas sin fundamentos alguno, en detrimento de un/a trabajador/a”.<sup>34</sup>

En su presentación encuadra dentro de violencia laboral a figuras como acoso laboral, sexual, maltrato psíquico y social, físico laboral, inequidad salarial, percusión laboral, discriminación laboral, y entorpecimiento laboral.

Bajo esta orbita la víctima deberá realizar la denuncia amparándose en el art 242 justa causa (artículo 7, proyecto de ley).

A su vez, se encuentran otros proyectos en tramites en estado parlamentario:

-Acoso Laboral. Régimen. Modificación de los Códigos Penal y Procesal Penal de la Nación. <sup>35</sup>

-Contrato de Trabajo - Ley 20744 -. Incorporación del artículo 17 ter, sobre prohibición de violencia laboral. <sup>36</sup>

-Protección integral de las personas para prevenir, sancionar, controlar y erradicar la violencia en el ámbito laboral. Régimen. Creación del observatorio nacional de violencia laboral. <sup>37</sup>

-Violencia laboral en la administración pública. Régimen para su prevención, erradicación y sanción. <sup>38</sup>

## 2.8 Conclusión parcial

En el segundo capítulo se expuso los principales principios relacionados con la figura del *mobbing* establecidos en tratados internacionales con jerarquía constitucional, la Constitución Nacional y la Ley de Contrato de Trabajo. Concluyendo de esta manera que si los empleadores y trabajadores respetaran de manera más estricta dichos principios en la mayoría de los casos no se llegaría a consumir el acoso laboral.

<sup>34</sup>Proyecto de ley. Expediente N.º 2249 del año 2017. Estado parlamentario. Autor: Alfredo Horacio Olmedo. “Violencia laboral - Mobbing”. Recuperado el día 24/10/2018 en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.

<sup>35</sup> Proyecto de ley. Expediente 1958/2018. Estado parlamentario. Autor: Daniel Di Stefano. Recuperado el día 24/10/2018 en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.

<sup>36</sup> Proyecto de ley. Expediente 1590/2017. Autor: Marcelo German Wechsler. Recuperado el día 24/10/2018 en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.

<sup>37</sup> Proyecto de ley. Expediente 5741/2017. Autor: Marcelo German Wechsler. Recuperado el día 24/10/2018 en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.

<sup>38</sup>Proyecto de ley. Expediente 1688/2017. Autor: Margarita Rosa Stolbizer. Recuperado el día 24/10/2018 en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.

Asimismo, como se puede observar, a grandes rasgos se ha mencionado los puntos más importantes de todas las leyes vigentes de nuestro país, ya sea a nivel provincial y municipal, pero ninguna de ellas hace mención específicamente a la figura del *mobbing* ya sea en una organización privada o pública y en el territorio de toda la nación.

No obstante, todas reglamentan y definen de manera similar a la violencia o acoso laboral.

Por lo cual, es evidente que, pese a la creación de varias leyes en el ordenamiento jurídico argentino ninguna logra abarcar por completo el acoso laboral en todo el territorio nacional; siendo el motivo por el que se consideran escasas para el correcto tratamiento del tema, generando un vacío legal claramente notorio.

Por último, se expusieron proyectos de ley presentados ante el Congreso de la Nación en los cuales se busca reglamentar la figura estudiada ya sea de manera autónoma o mediante su incorporación a través de la creación de un artículo específico, en la cual se la define puntualmente, asignándole una sanción y detallando los requisitos necesarios para que se configure *mobbing*, y contemplando los diferentes tipos o clases que pueden existir.

Por consiguiente, es sumamente importante crear una norma ya sea de manera autónoma o incorporarla a la L.C.T., pero que abarque en su totalidad la figura estudiada a fin de que todo trabajador se encuentre protegido íntegramente en caso de sufrir acoso laboral y tenga las herramientas necesarias para accionar.

## **Capítulo 3 - Jurisprudencia**

### 3.1 Introducción

En el tercer y último capítulo se comenzará analizando el primer fallo en la Argentina que reconoció la existencia de *mobbing* en un caso denunciado por un trabajador. Seguidamente, será pertinente detenerse a analizar sentencias donde la jurisprudencia ha dado acogida favorable a determinadas situaciones denunciadas por trabajadores que han sufrido *mobbing*. En dichos casos se resaltarán los requisitos que observan los jueces al momento de sentenciar de manera favorable o no, las pruebas aportadas que consideran viables, y la indemnización que aplican. Por último, se pondrán de relieve fallos en los cuales los sentenciantes han considerado que determinadas situaciones no llegana encuadrarse bajo la figura del *mobbing*, fundamentando de manera crítica y razonada dicha decisión.

### 3.2 El primer fallo histórico: “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley”

Ante los múltiples reclamos laborales que recibe el fuero por *mobbing*, la jurisprudencia se ha podido expedir al respecto resolviendo en algunas situaciones de forma favorable y en otras no, teniendo en cuenta las normas vigentes relacionadas a la violencia laboral, a la no discriminación, igualdad de trato, injuria grave, entre otras, y por supuesto haciendo lugar a la doctrina que ha sentado posiciones.

Por eso mismo, es importante en primera medida hacer referencia al primer fallo histórico del año 2005 en donde la justicia resolvió una situación de *mobbing* sufrida por parte de una trabajadora en los autos caratulados: “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley”.<sup>39</sup>

La actora fue dependiente de la empresa “Entretenimiento Patagonia S.A.” desde el año 1997, desempeñando funciones en las mesas de *black Jack* y *poker*. No obstante, alrededor del año 2000 comenzó a sufrir roces con sus superiores por las funciones que cumplía y debía cumplir y sus retribuciones, generando de este modo persecución laboral, la cual tuvo como consecuencia grandes problemas en su salud.

---

<sup>39</sup>STJ Río Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley”, Expediente 17.505/02-STJ, (06/04/2005). *Ministerio de producción y trabajo*. Recuperado el día 17/09/2018 en [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar).

El Superior Tribunal de Justicia de Río Negro resolvió el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora contra la sentencia dictada por la Cámara de Trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche en la cual se rechazó en todos sus términos, por decisión de la mayoría, la demanda interpuesta que reclamaba diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido, por considerar falta de fundamentación en la injuria planteada como causal del despido.

Sin embargo, la accionante había comprobado mediante prueba testimonial, certificados médicos y estudios psicológicos que padecía un estado depresivo producto de la relación laboral, prueba que primera y segunda instancia no tuvieron en cuenta.

En segunda instancia, el primer votante advirtió que, de las constancias obrantes en el legajo personal de la actora, de los certificados médicos agregados a la causa y de la prueba testimonial producida surgía que la actora se enfermó producto del conflicto laboral con la empresa. Por lo cual, tuvo por acreditada la injuria y consideró justificado el despido indirecto.

De esta manera, la actora acreditó la injuria sufrida, la cual llevó a que se considerará despedida, denunciando la violación de las obligaciones que posee el empleador con el trabajador, tal como dispone el artículo 242 de la LCT.

Respecto al segundo sufragante, consideró que no se había demostrado nada de las persecuciones de violencia laboral denunciadas por la actora. Y en igual sintonía, el tercer votante decidió adherirse al mismo criterio sin dar ningún tipo de explicación. Por tal motivo segunda instancia resolvió rechazar las cuestiones apeladas.

Así las cosas, el primer votante en tercera instancia expresó que la adhesión formulada por el tercer votante de Cámara resultó inmotivada por no haber fundado su postura. Y agregó que el decisorio impugnado se eximió de profundizar el análisis sobre la invocada omisión de valoración de prueba esencial, la cual deberá tenerse en cuenta en el nuevo fallo a dictarse luego de que se haga lugar al recurso extraordinario deducido.

Por lo expuesto, como ya se mencionó, el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro con fecha 06/04/2005 hizo lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley y declaró nula en forma parcial la sentencia de segunda instancia, siempre en relación a la persecución laboral que sufrió la actora y su valoración como causal de autodespido, haciendo lugar a la figura del *mobbing* como causal de despido.

Dicha instancia sostuvo que la Cámara no valoró de forma adecuada la causal de persecución personal denominada *mobbing*.

El auto despido de la actora se centró en la situación de *mobbing* sufrida por haber soportado el desconocimiento de funciones que cumplía y la contraprestación salarial de dicha actividad, generando reclamos desde el año 2000, en el mismo periodo que comenzó a padecer problemas de salud.

Asimismo, la empresa demandada contrata en el año 2000 una licenciada en psicología a fin de que examine a su empleada.

La experta supo notar el estado depresivo de la actora y le ordenó tratamiento de psicoterapia y suspensión de sus actividades laboral por 15 días, que luego fueron prorrogados por 25 días más.

Seguidamente, la actora se da por despedida por grave injuria laboral.

En el presente fallo se hizo expresa mención a la figura del *mobbing* en su página 5:

...el autodespido de la actora se centra en la injuria grave por la situación de *mobbing* que, según invoca, hubo de soportar ante el desconocimiento de las funciones realmente cumplidas y la correspondiente contraprestación salarial para la actividad, cuyos reclamos datarían de mediados del año 2000 (con los que contemporáneamente comenzaron sus problemas de salud, que dieron lugar a consultas y tratamiento médico; diagnóstico y terapia psicológicos); el intercambio epistolar en el que recurrentemente era apercibida de ser despedida, y el mismo tardío reconocimiento fáctico de las diferencias a su favor, pero solamente retroactivo, por parte de la empleadora...<sup>40</sup>

A su vez, adoptó la definición dada por la doctrina:

Podemos definir el fenómeno del *mobbing* como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables,

---

<sup>40</sup> STJ Río Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley”, Expediente 17.505/02-STJ, (06/04/2005). *Ministerio de producción y trabajo*. Recuperado el día 17/09/2018 en [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar).

pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella...<sup>41</sup>

### 3.3 Sentencias que resuelven de forma favorable situaciones de mobbing

Existen varios fallos que reconocen la existencia de *mobbing* ante diferentes conductas humanas dentro del ámbito laboral.

En los autos “Salvatierra Ricardo Diego c/ Terlizzi S.A. s/ despido”<sup>42</sup> la sala IX de la Cámara Nacional del Trabajo con asiento en la ciudad autónoma de Buenos Aires con fecha 21/10/2014 se expidió en cuanto al monto correspondiente a la indemnización por *mobbing*, previo a hacer lugar al acoso laboral que fue motivo justificado del despido indirecto, por haberse acreditado un hostigamiento continuo y sistemático por un largo periodo por parte de sus superiores jerárquicos a raíz de que la actora incurrió en mal desempeño de sus tareas.

La sala N° IX modificó la sentencia de primer grado elevando la suma en concepto de resarcimiento del daño moral derivado del acoso laboral sufrido, teniendo en cuenta el cálculo que establece el artículo 182 de la LCT, es decir el equivalente al pago de un año de remuneraciones más el sueldo anual complementario.

La Cámara expresó:

Se entiende el perjuicio indemnizable como padecimiento emocional que incide negativamente en el desenvolvimiento del afectado en su vida social y familiar, que excede la normal derivación de la ruptura laboral alcanzada por la tarifa prevista en el art.245 de la LCT y que necesariamente abarca a las secuelas psicológicas generadoras de dichas dificultades en las que hace hincapié la queja.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Fuente: s.d. *Mobbing*, Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema. (11/2002). *Noticias Jurídicas*. [www.noticias.juridicas.com](http://www.noticias.juridicas.com). Recuperado el 17/09/2018 en STJ Rio Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley”, Expediente 17.505/02-STJ, (06/04/2005). *Ministerio de producción y trabajo*. Recuperado el día 17/09/2018 en [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar).

<sup>42</sup> CNTrab., Sala IX, “Salvatierra c/ Terlizzi s/ despido”, (21/10/2014). Recuperado el día 17/09/2018 en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

<sup>43</sup> CNTrab., Sala IX, “Salvatierra c/ Terlizzi s/ despido”, (21/10/2014). Recuperado el día 17/09/2018 en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

En relación a lo decidido se puede hacer mención al artículo 182 de la LCT el cual dispone una indemnización especial equivalente a trece sueldos para los casos de despido por causa del embarazo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 178 de la misma ley.

En el mismo orden de ideas, la justicia cordobesa en los autos “Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/ demanda”<sup>44</sup> con fecha 11/11/2014 hizo lugar a la situación de acoso laboral denunciada por la actora, teniendo por acreditada dicha violencia con el agravante de que todos los testigos señalaron que las licencias unilateralmente otorgadas lo eran para que varios dependientes terminaran aceptando la propuesta de desvinculación ya que era decisión de la empresa que no volvieran a prestar tareas, violentando lo dispuesto en el art 78 de la LCT que reza: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”.

La actora se consideró en situación de despido indirecto mediante telegrama luego que denunciara el acoso sufrido y el clima de presión ejercido por la empresa, intimándola a que aclarara la situación laboral.

Todo comenzó cuando se produjo la concesión del servicio de agua a la empresa demandada y la transferencia del personal que pertenecía a la Administración Pública Provincial, entre ellas la actora. Se generaron varios conflictos como el remplazo en las claves informáticas y telefónicas, y el no otorgamiento de tareas con el fin de lograr que aceptasen la propuesta de retiro ofrecida.

La indemnización otorgada fue la dispuesta por el art. 246 de la LCT por encontrarse justificada la situación de despido.

Por otro lado, en los autos “Ribeiro Ferreira, Patricia c/ Citytech S.A. s/ *Mobbing*”<sup>45</sup> la sala II consideró ajustado a derecho el despido indirecto dispuesto por la trabajadora a raíz de la situación de hostigamiento psicológico que la llevó a un estado incapacitante, no adoptando la demandada las medidas de resguardo requeridas.

<sup>44</sup>CNTrab. Provincia de Córdoba, Sala X, “Lambir, Maria Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/ demanda”, (11/11/2004). Recuperado el día 02/06/2019 en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

<sup>45</sup>CNTrab. Sala II. Expte. N 31.939/2009. Sent. Def. N 100.146. Fecha 16/02/2012. “Ribeiro Ferreira, Patricia c/ Citytech S.A. s/ *Mobbing*”. Recuperado el día 20/09/2018 en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

Se admitieron las indemnizaciones derivadas del despido y se incrementó una suma en concepto de daño moral, una suma en razón de la discriminación padecida y una tercera suma resarcitoria producto del daño psicológico comprobado.

La prueba testimonial fue clave ya que hicieron especial referencia al maltrato sufrido por la actora por parte de su superior, dirigiéndose a ella mediante gritos e insultos, tratándola como ignorante, “burra”, “tonta” e ineficiente, desmereciendo su trabajo e insultándola frente a terceros.

Las declaraciones prestadas por todos los testigos permitieron tener por demostrados los malos tratos proferidos a la actora por su superior jerárquico.

Igualmente, producto de los certificados médicos respaldatorios y el informe pericial psicológico la experta estimó un porcentaje de incapacidad derivado del daño psicológico sufrido, debiendo cumplir con tratamiento psicoterapéutico durante dos años a fin de elaborar la pérdida de su autoestima en relación al daño, considerando de este modo acreditado el origen laboral de la dolencia (colon irritable y fobia).

Es importante señalar que la sala al resolver de manera favorable manifestó al respecto “...Como se señaló en los considerandos del presente, la actora se consideró despedida porque la empleadora desconoció el origen laboral de su afección psicológica y no arbitró medidas, pese a la denuncia formulada...”.

De esta manera, quedó demostrado el presupuesto factico denunciado por la demandante y que la empleadora ante la denuncia formulado no arbitró los medios necesarios para revertir la grave situación, por lo cual se consideró ajustado a derecho el despido indirecto dispuesto por la trabajadora.

El monto fijo de la indemnización otorgada fue en concepto de daño moral, psicológico y discriminación.

En igual sentido, en los autos “A., S.L. c/G & G Argentina SA s/despido”<sup>46</sup> la justicia condenó a la empresa empleadora ya que calificó su conducta como persecutoria y acosadora con el fin de desgastar a la trabajadora emocionalmente hasta que logre renunciar a su empleo, varió sus funciones de trabajo de manera brusca antes y después de que la actora gozara de su licencia por maternidad.

---

<sup>46</sup>CNTrab. Sala IV. Expte. N° 15.359/2011. Sent. Def. N° 96.362. Fecha: 12/6/2012 “A., S.L. c/G & G Argentina SA s/despido” (Guisado – Marino). Recuperado el día 02/06/2019 en <https://www.pjn.gov.ar/>.

En los autos: “B., C.T. c/ Ondabel SA s/despido” los jueces han distinguido el *mobbing* de la violencia psicológica en general.

...La situación de *mobbing*, terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral debe distinguirse de "la violencia psicológica general" en un ambiente de trabajo. En las hipótesis de la primera, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con la intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento, y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. En cambio, en el caso de violencia psicológica general, se alude a un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad...<sup>47</sup>

En los autos: “P.G.M. C/ TAM LINHAS AEREAS S.A. Y OTRO S/ DESPIDO” se han expedido en relación al *mobbing* descendiente.

...Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. En el caso, la trabajadora padeció el denominado “*mobbing* descendente”, es decir el que sufre un subalterno proveniente de un superior jerárquico....<sup>48</sup>

En los autos “O., U. P. c/Swiss Medical SA s/despido” se caracterizó las actitudes o conductas que realiza el acosador con el fin de concretar la violencia laboral:

Las conductas mediante las cuales se materializa el acoso moral en el empleo, pueden ser, entre otras: a) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de

<sup>47</sup> CNTrab. Sala I. Expte. N° 28.552/08. Sent. Def. N° 87.847. Fecha: 29/6/2012 “B.C.T. c/Ondabel SA s/despido” (Vilela – Vázquez). Violencia laboral. Recuperado el día 23/10/2018 en <https://www.pjn.gov.ar/>.

<sup>48</sup> CNAT. Sala VIII. Expte N° 23.338/09. Sent. Def. N° 39.124. Fecha: 25/09/2012. “P.G.M. c/ Tam Linhas Aéreas SA y otro s/despido”. (Catardo - Pesino). Recuperado el día 23/10/2018 en <https://www.pjn.gov.ar/>.

trabajo usando maquinaciones contra ella. b) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta explote. c) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo. d) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad. e) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona. f) Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo. g) Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores. h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias. i) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de un puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas. j) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de una persona. k) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo; l) Sobrecargar de trabajo a una persona sistemáticamente o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos; ll) Dejar a una persona sin nada que hacer, para desestabilizarla y acusarla después de falta de rendimiento; y m) Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo en contra de ella.<sup>49</sup>

### 3.4 Sentencias que rechazan la existencia de mobbing en la relación de trabajo

Finalmente, luego de que la justicia avale la figura del *mobbing* a través del fallo histórico dictado en el año 2005 en la provincia de Río Negro, hubo numerosas causas posteriormente en los que se resolvió favorablemente y otros en los que no se hicieron lugar. En este punto corresponde resaltar las sentencias que resolvieron rechazando la figura de estudio.

En los autos “Tomas, Adriana Beatriz v. c/ Aerolíneas Argentinas S.A. s/ despido”<sup>50</sup> se rechaza la existencia de *mobbing* en primera y segunda instancia. La actora recurre la sentencia de primera instancia en cuanto el tribunal no tuvo por acreditado que su parte fue víctima de hostigamiento y persecución tanto moral como psicológica originada en la vinculación afectiva que su parte mantuvo con un representante sindical del gremio.

<sup>49</sup>CNAT Sala IV Expte N°33.087/09 Sent. Def. N° 95.089 del 30/12/2010 “O., U. P. c/Swiss Medical SA s/despido” (Guisado – Ferreirós). Recuperado el día 02/06/2019 en [www.pjn.com.ar](http://www.pjn.com.ar).

<sup>50</sup>CNAT, Sala X, “Tomas, Adriana Beatriz c/ A. Aerolíneas S.A. s/ despido” (07/11/2006). Expte. N°895/2005. SD 14.725. Recuperado el día 02/06/2019 en Abajo Olivares. (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Capítulo 17. Jurisprudencia Argentina.

Los jueces consideraron que los cambios continuos de vuelos programados y la negativa a acceder a sus pedidos de participar en determinados objetivos no es prueba suficiente para tener por acreditadas las circunstancias invocadas.

Los mismos analizaron las pruebas aportadas por la accionante y les impidió considerar que ese proceder resultare extraordinario en el último tiempo de la vinculación o que solo hubiere tenido lugar respecto de la actora por cuestiones personales.

Asimismo, no pudo acreditarse un trato discriminatorio, mortificante o descalificante, como tampoco que esta última hubiere sido víctima de actitudes persecutorias o de un acoso moral que justifique la indemnización pretendida por dicho concepto.

No obstante, el perito medico determino incapacidad en la actora. Sin embargo, no pudo determinar que los hechos descriptos en el escrito de inicio fueron el factor desencadenante de la patología psíquica aludida.

La psiquiatra designada para entrevistarla concluyo que no observó ningún tipo de patología psiquiátrica ni psicológica relevante.

Por otro lado, en el caso “Reinhold, Fabiana c/Cablevisión S.A. s/ despido”<sup>51</sup>el juzgado rechazó la figura del *mobbing* en primera instancia al igual que en segunda instancia. No obstante, esta última consideró que sí había maltrato, ambiente laboral hostil, nocivo y dañoso, daño moral.

La actora comenzó a laborar a las órdenes de la demandada en el año 2000, desempeñándose como operadora telefónica de hall center.

En el escrito de inicio manifestó que durante la relación laboral fue objeto de presión psicológica, reclamando la correspondiente reparación por el daño sufrido.

El 28/01/2004 se le comunica su despido. No obstante, posteriormente inicia su reclamo.

Con las pruebas aportadas en la causa no es posible a los sentenciantes advertir que en el caso concreto se haya dado las notas típicas de violencia laboral o de “abuso de poder”. No hay prueba que evidencia que se haya lesionado la integridad, su moral o su

---

<sup>51</sup>JNT 1º inst. Nº 1, “Reinhold, Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ despido” (13/02/2007), sent. 16.009, Expte. 7358/2005. Recuperado el día 02/06/2019 en Abajo Olivares. (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Capítulo 17. Jurisprudencia Argentina.

salud en beneficio o interés del empleador o de los demandados en los que aquel delegara la autoridad o del propio equipo de trabajo en el que ésta se encontraba inmersa, de modo que permita concluir que se está ante una ilicitud.

Por lo cual concluyeron que la reparación por causa de *mobbing* que la actora pretende no tendrá su acogida favorable.

Finalmente, en los autos “V.I., C/ Comando de Transportes Navales s/ despido” la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la ciudad autónoma de Buenos Aires con fecha 14/12/2017 rechazó el recurso interpuesto por la actora y confirmó la sentencia de primera instancia que también había rechazado la demanda interpuesta por la accionante, por considerar que había quedado demostrado que la relación laboral se extinguió sin previa notificación fehaciente al empleador a fin de que cese con el acoso laboral.<sup>52</sup>

Por último, hay jurisprudencia, como la que se mencionará seguidamente mediante un breve extracto, que rechaza acciones judiciales iniciadas por trabajadores que sienten que toda vivencia de una actitud hostil en el ámbito laboral se encuentra encuadrada bajo la figura del *mobbing*, pero en algunos casos no llega a cumplir con todos los requisitos necesarios para configurarse el *mobbing*.

....Si bien el accionante expresó haber sido víctima de una constante persecución dirigida contra su persona en forma personal y sistemática manteniéndolo sumido en una franja salarial y escalafonaria inferior a la de los profesionales que habían entrado a realizar tareas en el mismo momento que él, sin diferenciación de tareas, en violación a la disposición constitucional del art. 14 bis que establece similar retribución por similar tarea, con la innegable intención de lograr su renuncia, lo cierto es que la legitimidad del reclamo por trato salarial desigual no alcanza para concluir que la empleadora incurriera en una actitud hostil o de violencia moral contra el trabajador susceptible de encuadrarse en la conceptualización doctrinaria de *mobbing*. Por ende, el hecho de que se le haya asignado una remuneración inferior a sus pares cuya justificación razonable no se probó en la causa no conduce en el caso a pensar que se haya concretado violencia psicológica extrema y sistemática por parte de la empresa....<sup>53</sup>

<sup>52</sup>CNTrab., Sala VI, “V.I. C/ Comando de Transportes Navales s/ despido”, (14/12/2017). Recuperado el 17/09/2019 en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

<sup>53</sup>CNAT Sala I. Expte N°28.894/09. Sent. Def. N° 88.255 del 31/10/2012 “M.L., G.N c/Estudio O.F SC y otros s/despido” (Vázquez – Vilela). Recuperado el día 25/10/2018 en [www.pjn.com.ar](http://www.pjn.com.ar).

En el anexo de jurisprudencia seleccionada por el autor del libro “*Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*” se encuentran extractos de fallos que rechazaron el *mobbing* por no cumplir con el plazo establecido por la doctrina mayoritaria: <sup>54</sup>

33 - Queda rechazado el rubro *mobbing*, en tanto, según se observó, no quedó comprobado la reiteración temporal de conductas acosantes, elemento fundamental para que la figura quede conformada, de modo que, sin esa repetición, no puede hablarse de *mobbing*. (CNAT, Sala IV, 27/2/13, “Gómez Witemburg, Javier Alfredo C. Linser S.A. s/ Despido”).

35 - No soslayo que el trato desconsiderado hasta grosero del que da cuenta Sequeira al señalar que Gelido levantaba la voz y se dirigía de mal modo hacía la trabajadora no es el adecuado en una comunidad de trabajo, como así tampoco que el hecho de llamar a la perra que residía en el depósito con el nombre de la actora (Sonia) ha dejado en evidencia la opinión desfavorable que el señor Gelido tenía de la Sra. Fusco y que ello pudo haberle afectado moralmente a raíz del descrédito o las burlas a las que tales hechos pudieran dar lugar (...), *pero no advierto acreditado el daño las que tales hechos pudieron dar lugar que se alegó como padecido a nivel psíquico a consecuencia de ello, puesto que la situación se prolongó por poco tiempo (aproximadamente tres días...) y no se ha demostrado que las medidas adoptadas por la demandada resultaran superfluas, tardías o meramente dilatorias*. No obstante, ello, considero que la situación de maltrato padecido por la Sra. Fusco razonablemente pudo afectarla moralmente y es en razón de dicha situación y teniendo en consideración la responsabilidad que pesa sobre el empleador por los daños padecidos por sus dependientes en razón del trabajo (conf. arts. 75, LCT y 1048, CC [art. 1753, CCCNJ) que propicio, en el caso, hacer parcialmente lugar al reclamo formulado y diferir a condena en concepto de indemnización por el daño moral sufrido la suma de \$ 2.600. ICNAT, Sala II, 6/2/13, 'Fusco. Sonia Soledad c. Dolores Gas S.A. s/ Despido”.

87- No queda configurado el *mobbing* pretendido, porque entre otras cosas, no se ha dado el plazo mínimo de seis meses que, según doctrina, debe haber transcurrido para la conformación de la institución. (Cám. 1 Trab. Mendoza, 1/6/10, “Oscar Adalberto Sosa c/ La Segunda ART S.A.”).

---

<sup>54</sup>González Pondal, Tomas I. (2016). *Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Ed. Hammurabi, Buenos Aires. Anexo Jurisprudencia seleccionada.

En relación a la prueba que debe aportarse a fin de poder comprobar ser víctima del *mobbing* la justicia ha demostrado que debe ser contundente, clara y evidenciada al momento de analizar dicha figura atento que no basta con los hechos expresados por las partes, como tampoco en una simple prueba o hecho aislado como ser intercambio de e-mails, o testigos que no hayan evidenciado en primera persona la violencia laboral ocasionada a la víctima. Tal como surge de los extractos jurisprudenciales que a continuación se exponen: <sup>55</sup>

63- Los e-mails aportados por el actor no logran probar el supuesto maltrato que, en principio, de ellos se seguiría. Se desestima entonces la pretensión del accionante en lo que el rubro *mobbing* respecta (CNAT, Sala IV, 15/7/11, 'Scuderi, Julio Cesar c/ EPSA S.A. s/ Despido).

70 - Al merituar las declaraciones testimoniales no logra acreditarse que los reclamos del actor hayan constituido una injuria de tal magnitud que dé lugar a la ruptura del vínculo laboral. No logra probarse la existencia del acoso psicológico laboral, sirviéndose para ello de testigos cuyos testimonios solo dan cuenta de cosas que escucharon de boca de otros, pero que no las vieron ellos mismos: ninguno de los testigos que depusieron a instancia de la demandante dieron cuenta del aludido maltrato laboral. ECNAT, Sala IV, 30 2/10, "Oliver, Úrsula Paola c. Swiss Medical S.A. s/ Despido".

### **3.7 Conclusión parcial**

En el presente capítulo, se comenzó analizando el primer fallo histórico resuelto en el año 2005 donde los jueces adoptaron el concepto de *mobbing* dado por la doctrina, reconocieron la figura y resolvieron favorablemente el caso de una trabajadora que denunció ser víctima de *mobbing* por parte de su empleadora.

Posteriormente, se analizaron varios fallos en los que la justicia continuó fallando de manera positiva. Se logró comprobar que los jueces con el fin de poder validar si realmente existió *mobbing* como manifiesta la víctima, deben analizar cautelosamente las distintas pruebas aportadas por las partes y producidas en el juicio, la relación entre ellas

---

<sup>55</sup> González Pondal, Tomas I. (2016). *Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Ed. Hammurabi, Buenos Aires. Anexo Jurisprudencia seleccionada.

y la relación de causalidad que acredite que el daño padecido tiene conexión con el empleo en donde sufre el hostigamiento constante por parte de un individuo determinado.

En cuanto a la indemnización aplicada, en algunas sentencias se observa que aplican el art. 245 LCT correspondiente a la antigüedad más un plus que estimen pertinente, en otros, un canon fijo más intereses que consideren más justo para el caso puntual en concepto de daño moral generado por acoso laboral sufrido; y, por último, en otros aplican el art. 182 LCT, correspondiente a la indemnización para las causas de despido por embarazo.

Por último, se reunieron varios fallos en los cuales la justicia consideró que determinadas situaciones no se encuadraban bajo la figura del *mobbing*. Algunos no cumplían con el periodo estipulado por la doctrina para que una conducta de violencia laboral se considere *mobbing* por no haberse prolongado en el tiempo. En otros casos, los testigos ofrecidos no vivenciaron en primera persona el acoso laboral sufrido, simplemente sabían de lo sucedido por terceros. Y en otras situaciones se comprueba que el hostigamiento o clima laboral de abuso de poder es generalizado y no hacía una persona determinada, siendo un requisito indispensable para que se configure *mobbing*.

## **Conclusiones generales**

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de poder responder al cuestionamiento ¿El *mobbing* se encuentra regulado de forma suficiente en el ordenamiento jurídico argentino a los fines de dar protección al trabajador?

Hoy, habiendo finalizado la recolección de información existente y el análisis de la figura, se puede dar respuesta al interrogante planteado, expresando que el *mobbing* no se encuentra regulado en la legislación Argentina de manera suficiente, atento que no existe ninguna norma que reglamente el fenómeno del término *mobbing*.

Por lo cual, se confirma la hipótesis planteada al comienzo de la investigación, concluyendo que sí se encuentran desprotegidos legamente los trabajadores ante ataques por *mobbing* en el ámbito laboral, en virtud de que no existe en la actualidad una norma integra que conceptualice dicha figura, estipule bajo que situaciones y con qué elementos necesarios se encuentra configurada, aplicando una sanción o indemnización a quien incurra en ella.

A fin de poder desentrañar el interrogante e hipótesis planteada y dar una respuesta completa y fundamentación se han cumplido con varios objetivos dispuestos al inicio del trabajo.

Se comenzó analizando detenidamente la denominación de *mobbing*, cual es el concepto dado por la doctrina, cuáles son los sujetos indispensables, las clases y las etapas a fin de que el trabajador y empleador puedan reconocer cuando una situación recae bajo el fenómeno de *mobbing*, y si dicha conducta se encuentra prescripta legalmente.

Los doctrinarios otorgan conceptos similares al termino *mobbing*. Por lo cual, se puede aseverar que cuando en el ámbito laboral una persona o grupo de personas, sean compañeros o personal jerárquico, realiza durante un largo tiempo actitudes de hostigamiento o violencia laboral hacía una persona determinada se está recayendo en la figura denominada *mobbing*.

Para que existe *mobbing* deben existir dos sujetos indispensables, el acosador y la víctima. Abajo Olivares incorpora el entorno, ya que obviamente debe darse en un ámbito laboral.

El acosador debe encontrarse en el mismo ámbito de trabajo que la víctima, ya que su intención es destruir psicológicamente a la persona, sea compañero, dependiente o

superior. Y la víctima también debe encontrarse en el mismo clima laboral sin importar el puesto de trabajo o jerarquía.

De lo mencionado se desprende que dependiendo el lugar que ocupe el acosador y víctima será el tipo de *mobbing*, ya que puede ser horizontal cuando ambos se encuentran en la misma jerarquía, descendente al encontrarse el acosador en una jerarquía superior a la víctima, o ascendente cuando la víctima se encuentra en una jerarquía superior.

Por otro lado, el origen del acoso laboral tiene múltiples causas que el acosador elige y decide llevar a cabo mediante distintos mecanismos, de manera constante, desde el mismo momento que despliega las primeras maniobras indignas, ya sea por abuso de poder, competencia laboral, envidia, odio, intención de que renuncie o que sea despedida; aislarla del grupo laboral, entre otras; pero siempre la actitud es realizada con intención.

Dichas hostigamiento y conductas violentas acarrear como consecuencias el mal desempeño en las tareas de la víctima, suspensiones, renuncia, despido directo o indirecto, enfermedades, licencias psicológicas, conflictos en su ámbito social, económico y familiar, trastornos de ansiedad, depresión, estrés, entre otras. Tal como expone Abajo Olivares, el maltrato psicológico conlleva a consecuencias en su aspecto personal, familiar, empresarial y social de la víctima.

El maltrato psicológico se pueda llevar a cabo mediante muchos medios como ser, gritos, insultos, menosprecio delante de sus compañeros, sustracción de herramientas de trabajo, no otorgarle tareas; hay muchísimas ideas en la mente humana y que lamentablemente el acosador está dispuesto a ejecutarlas.

Asimismo, en cuanto al plazo necesario para que se considere configurado el *mobbing*, gran parte de la doctrina y jurisprudencia sostiene que la situación debe darse durante un tiempo prudencial y en forma constante, al menos una vez por semana y al menos por seis meses.

No obstante, es pertinente opinar que es arbitrario en algunos casos esta postura, ya que puede ocurrir que en menor tiempo el acosador tenga la intención y concrete una actitud reiterada en el tiempo de acoso laboral excesivo quedando configurado el *mobbing*.

En contraposición, otra parte de la doctrina y jurisprudencia entiende que en algunos casos el *mobbing* queda configurado en una duración menor y basta para que la acción quede clarificada bajo el termino de *mobbing*.

Luego de exponer los elementos necesarios para que una situación específica configura *mobbing*, es menester concluir que es sumamente necesario que en la sociedad y en el ámbito laboral haya mayor información sobre la problemática laboral en cuestión, con el fin de que la parte empleadora y trabajadora, en el caso hipotético que se produzca en su ámbito de trabajo una situación de violencia laboral con todos los requisitos de dicha figura, sepa que se está incurriendo en *mobbing*,

Seguidamente, se analizó la legislación existente en la Argentina y se pudo comprobar que existen leyes provinciales y municipales que reglamentan la violencia laboral. Todas dan conceptos similares donde mencionan que puede realizarse el hostigamiento mediante acción u omisión que atente contra la integridad física o psíquica de una persona. Todas con el fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

En el caso de la provincia de Tucumán especifica que el que incurra en actos de violencia deberá ser sancionado o despedido, y que es responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno que ponga fin a la violencia o repare el daño.

Sin embargo, no se encuentra reglamentado de manera completa ya que no otorga ningún mecanismo de cómo deba realizarse al procedimiento interno, y que tipo de sanción aplicar.

La provincia de Misiones amplía un poco más el espectro y agrega simplemente que la víctima debe comunicar al superior a fin de que realice mecanismos para que cese la conducta y sancione al acosador hasta 30 días. En cambio, la provincia de Buenos Aires ordena aplicar un apercibimiento o suspensión de hasta 60 días.

Las provincias Buenos Aires, Santa Fe, San Luis, ciudad autónoma de Buenos Aires, aplican la ley para empleados estatales.

La provincia de Entre Ríos regula de manera novedosa que es responsabilidad del empleador arbitrar los medios necesarios para evitar o erradicar la conducta de violencia, y que deberá sancionar con una multa equivalente entre 10 y 50 salarios mínimo vital y móvil.

Lo novedoso de la provincia de Santa Fe es que opta porque la denuncia se realice ante el propio empleador o la defensoría del pueblo de la provincia, pudiendo hacerla la víctima, testigo o tercero de oficio. Pero siempre dirigida al empleador.

La provincia de San Juan, a diferencia del resto, si se ocupa de mencionar los tres niveles de conductas y establecer mecanismos de conciliación mediante un tercero capacitado a fin de llegar a un acuerdo. Pero no especifica cual será el apercibimiento dispuesto para el acosador.

Por lo cual se puede concluir, que ninguna de las normas mencionadas y existentes en la actualidad que rigen en la Argentina son suficientes para que los trabajadores se encuentren protegidos ante el padecimiento de una situación de *mobbing*.

Todas conceptualizan el termino violencia laboral, que más allá de que se utilice como un sinónimo, el termino correcto de la figura analizada es *mobbing*. A todas las leyes les faltan reglamentar varios de los distintos aspectos que involucra la figura, ninguna reglamenta el fenómeno en su totalidad; las cuales para ser integras deberían expresar el concepto correcto, los sujetos, las clases, tipos, el plazo establecido, las actitudes adecuadas que hacen que la víctima pueda vislumbrar que puede estar siendo atacada, los pasos que debe seguir a fin de prevenir o reparar el daño ocasionado, el apercibimiento o indemnización correspondiente, y ante quien debe recurrir y con qué formalidades.

En la Argentina existe protección mediante la incorporación de los tratados de derechos humanos a la Constitución Nacional que poseen jerarquía constitucional, los cuales otorgan el derecho a la vida, libertad, seguridad e integridad de la persona, igualdad ante la ley, derecho a la protección a la honra, reparación personal, vida privada y familiar, derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias de trabajo sin discriminación alguna con el fin de que nadie sufra ataques ilegales teniendo todas las personas derecho a la protección.

Asimismo, la Constitución Nacional otorga en su art. 14 bis asegurar condiciones dignas de trabajo y protección contra el despido arbitrario, el art. 16 el principio de igualdad.

El motivo de la enunciación de derechos amparados realizada ut supra es a raíz de que resulta importante resaltar que hay un gran respaldo constitucional y herramientas para que los trabajadores pueden sentirse protegidos mediante la creación de una ley que contemple en su totalidad la figura estudiada, respetando los principios constitucionales mencionados que amparan al trabajador.

El vacío legal existente en la actualidad es el motivo que lleva a múltiples reclamos en la justicia dado que muchísimos trabajadores padecen situaciones injustas, como encontrarse desempleados, trabajar en un clima laboral insostenible, ser despedido, etc.

El art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional otorga la facultad de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen igual real de oportunidades y trato.

Es importante y sumamente positivo poder utilizar esta facultad y reglamentar una ley completa que informe cuando una persona se encuentra inmersa en una situación de *mobbing*; y que la misma pueda ser reglamentada en una norma específica que sea integra en sí misma adoptando medidas para prevenir o reparar.

La Argentina posee todas las herramientas de protección para que exista una norma integra que ampare al trabajador vulnerable víctima de *mobbing* a fin de que cesen tantos casos de violencia laboral y no se siga profundizando y avanzando en dicha problemática, y de esta manera puedan ser más los casos de prevención que de reparación.

La prevención se logrará mediante una correcta información en las empresas, que los trabajadores y empleadores cuenten con las herramientas e información adecuadas, sepan de que se trata el fenómeno que avanza cada vez más en la sociedad debido al exceso de violencia actual, con el fin de poder detectar más rápidamente cuando se esté incurriendo en *mobbing*, saber a quién pueden acudir, de qué manera, que pruebas y requisitos se necesitan cumplir, y que sanción corresponde.

Contando con todas estas herramientas el trabajador y empleador podrán observar el clima laboral y detectar si una persona está siendo víctima de *mobbing*, y tener los mecanismos necesarios para prevenir un daño mayor. O en su defecto, poder reparar la lesión ya ocasionada, sea mediante suspensión o multa.

Para los casos que llegan a la justicia, es importante que los jueces puedan tener una norma específica y clara en la cual fundamentar sus decisiones, aplicando la indemnización correspondiente a los acosadores. Y no deban relacionarlo con la norma de indemnización a causa despido por embarazo, la indemnización de antigüedad, o fijar a través de su sano juicio un plus o canon por daño moral derivado del acoso psicológico sufrido.

En relación al capítulo de jurisprudencia estudiado, se expusieron varios fallos donde se reconoció la existencia de *mobbing* y en otros no.

Se observó que es fundamental al momento de demostrar ser víctima de *mobbing* la prueba aportada, contar con testigos presenciales del hecho, como así también lo que surja del informe pericial médico del perito medico designada en autos, certificados y estudios médicos y obviamente la narrativa de la actora.

En los fallos reunidos los jueces cuando resuelven positivamente que en un hecho puntual existió *mobbing*, consideran que se encuentra justificado el despido indirecto dispuesto a causa del acoso laboral, y aplican la indemnización del art. 245 LCT correspondiente a la antigüedad.

En varias situaciones, los sentenciantes resolvieron condenando al acosador al pago de la indemnización de trece sueldos, tal como dispone el art. 182 LCT correspondiente a la indemnización por despido en caso de encontrarse embarazada.

En otros casos, estipulan un canon fijo en concepto de daño moral derivado del acoso laboral.

En los casos expuestos la justicia es muy estricta al momento de comprobar la situación de violencia sufrida por una persona, valorando la honestidad y buena fe de los dichos de víctima, de los testigos que declaran en la causa e idoneidad de los expertos designados, como así también de la prueba documental aportada, ya que no pueden condenar a una persona sea física o jurídica por la simple narrativa de la actora y una simple prueba aislada que se aporte. Por lo cual, se pudo observar que, en varios casos que se aportaron simplemente intercambios de e-mails entre la víctima y el acosador no fueron tenidos en cuenta.

La víctima de la figura estudiada puede poseer una determinada incapacidad psíquica pero el punto importante es poder demostrar que tal dolencia es consecuencia de la reiteración en el tiempo de hostigamiento y violencia laboral sufrida de parte de la persona a la que se denuncia, que debe reparar el daño ocasionado mediante una indemnización que estipulará el tribunal designado.

Por lo expuesto, se puede concluir que los jueces deben fallar de determinada manera dependiendo el caso puntual presentado en la justicia, analizando cuidadosamente cada una de las pruebas aportadas, las cuales deberán ser varias y sumamente claras y contundentes. Deben cumplirse todos los requisitos dispuestos por la figura estudiada, es decir, acoso laboral por parte de una persona que se encuentre en su círculo de trabajo,

debe realizarse de manera constante por un largo tiempo, y esa violencia debe realizarse de manera directa a la persona y no generalizada.

Lamentablemente, el acoso sufrido debe ser vivenciado por distintas personas del círculo íntimo sea laboral y personal, a fin de que la víctima pueda comprobarlo ante la justicia, ya que su simple narrativa de los hechos no bastará.

Lo más confuso que puede observarse es la manera de condenar al acosador, ya que no se basan en una norma específica que disponga que ante un caso de *mobbing* corresponde una determinada indemnización o apercibimiento. La respuesta es evidente, ya que aún no existe en la Argentina ninguna norma específica que disponga la indemnización correcta ante los casos de *mobbing*. Por eso mismo, los jueces aplican las normas que consideran más adecuadas y justas al caso puntual.

En relación a los proyectos de ley mencionados en el segundo capítulo, de manera positiva se puede agregar que en el congreso existen proyectos que se encuentran en estado parlamentario en la actualidad. En el año 2017 se ha presentado un proyecto que tiene como fin incorporar un nuevo artículo a la ley de contrato de trabajo, el cual dispone que quien haga denuncia de trabajo por haber sufrido *mobbing* le corresponde una indemnización correspondiente a la que estipula los artículos 232, 233 y 245 incrementada al 50% por el daño sufrido. Otro de los proyectos otorga la definición de *mobbing* y dispone que quien lo sufra debe denunciarlo amparándose en el artículo 242 correspondiente a la denuncia de trabajo por parte del trabajador en justa causa.

No obstante, los proyectos presentados siguen siendo incompletos.

Finalmente, se puede concluir que hay un gran vacío legal en relación a la figura de *mobbing* estudiada a lo largo del presente trabajo de investigación. Con el fin de avanzar como sociedad y poder disminuir la violencia laboral y situaciones desagradables, se necesita una ley íntegra en sí misma, que se aplique a toda la República Argentina, es decir que sea nacional. Que conceptualice la figura, que explique los sujetos indispensables, las clases, etapas, origen, consecuencias, plazo necesario. Que informe a los trabajadores en que situaciones sí se incurre en *mobbing* y en cuáles no; y de ser así puedan saber cuáles son las herramientas que poseen para prevenir o reparar el acoso laboral, para denunciarlo, y saber ante quien, que mecanismos formales utilizar, que pruebas necesitan tener en su poder, y el acosador saber que indemnización puede sufrir si decide tener una conducta de violencia laboral hacia una persona.

Asimismo, sería conveniente e importante que el empleador cuente con un procedimiento interno ante estos casos a fin de prevenir o reparar el daño de *mobbing* sufrido en el ámbito laboral, y que la víctima antes de accionar de forma directa en la justicia pueda denunciar la situación que está viviendo de manera previa en el lugar de trabajo.

## **Bibliografia**

- **Doctrina**

**Libros**

- Abajo Olivares, F. (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- Bidart Campos, G. (2007). Manual de la Constitución Reformada. Tomo I.
- Colombres, M. M. *Doctrina laboral y previsional. Mobbing. Normativa vigente y líneas de desarrollo*. Buenos Aires. Ed. Errepar.
- González Pondal, Tomas I. (2016). *Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Ed. Hammurabi, Buenos Aires.
- González Pondal, Tomas I. (2012). *Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral*. Ed. B de F, Buenos Aires.
- Giuntoli, M. C. (2005). *Del mobbing y otras violencias en el ámbito laboral: cuatro leyes provinciales y seis proyectos de ley nacional*. Buenos Aires. Ed. Universitas.
- Leymann, H., (1990). Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work. Stockholm, Sweden. Violen.
- Mc Donald, Andrea F. (2008). *Mobbing. Acoso moral en el Derecho del trabajo*. Ed. Cathedra Jurídica.
- Scavone, G. M. (2002). *Cómo se Escribe una Tesis*. Buenos Aires: LaLey.
- Yuni J. A. y Urbano C. A. (2003). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Córdoba: Ed. Brujas.

**Revistas**

- Bustamante Casas (12/2008). El *mobbing* laboral. Sistema Argentino de Información Judicial (SAIJ). Disponible en [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar).
- Guzmán, F. *Revista de derecho laboral y seguridad social* (2008). Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) su caracterización jurisprudencial y consecuencias legales. Buenos Aires. Ed. Abeledo – Perrot.
- González Pondal, Tomas I. (05/03/2008). *La ley*. *Revista Jurídica Argentina*. Criterios que inspiraron un fallo sobre *mobbing*. Buenos Aires. Ed. La ley.

- Livellara. (04/11/2013). Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: *mobbing*. Violación de Derechos laborales. *Revista online Thomson Reuters*. Disponible <http://thomsonreuterslatam.com>.
- Moyani Cofre, J. (10/11/2007). *Mobbing*: La nueva enfermedad laboral del siglo XXI. Pautas para su reparación. *Revista "Laboral" – Sociedad Argentina de Derecho Laboral*. Disponible en <http://ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=28262&print=2>.
- Artículo de revista online. (02/02/2018). *Mobbing*: aspectos a considerar para determinar si un empleado sufre de acoso laboral. Ed. Erreius. Disponible en <https://www.erreius.com/>.
- Principios fundamentales en el ámbito del trabajo. P. 8. Derechos laborales de mujeres y valores. Cuadernillo número 2. Recuperado en [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar).
- Tomassetti, Marcos G. Análisis crítico-jurídico de la figura del *mobbing*. 5/08/2013. Ed. Micro Juris. Disponible en <https://ar.microjuris.com/>.

- **Legislación**

#### **Internacional**

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (10/12/1948) - Capítulo 1 "Derechos" "Artículo II.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (10/12/1948) - Artículo 2 y 7.
- Ley 23.313. Pactos internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo. (17/04/1986) - Artículo 2 y 7.

#### **Nacional**

- Constitución de la Nación Argentina (1994).
- Ley 20.744. Régimen de contrato de trabajo. B.O. 13/05/1976.
- Ley 24.557. Riesgo de Trabajo. (1995).
- Ley 23.592. Actos discriminatorios. B.O. 03/08/1088.
- Ley 26.485. Protección Integral a las Mujeres. B.O. 01/04/2009.

- Ley 1225. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. B.O. 12/01/2004. Modificada por la ley 4330. B.O. 14/02/2013.
- Ley 12.434. Provincia de Santa Fe. B.O. 2005.
- Ley 13.168. Provincia de Buenos Aires. B.O. 2004. Modificada por la ley 14.040. B.O. 02/09/2009.
- Ley 4148. Provincia de Misiones. B.O. 31/05/2005.
- Ley 7232. Provincia de Tucumán. B.O. 04/10/2002.
- Ley 9671. Provincia de Entre Ríos. B.O. 20/12/2005.
- Ley 7939. Provincia de San Juan. B.O. 2008.
- Ley 678. Provincia de San Luis. B.O. 28/10/2009.
- Decreto 2385. B.O. 1993.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entrada en vigor: 15 junio 1960. Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).
- Proyecto de ley. Expediente S1304\_15PL. Recuperado en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/>.
- Proyecto de ley. Expediente N.º 2249 del año 2017. Estado parlamentario. Autor: Alfredo Horacio Olmedo. “Violencia laboral - Mobbing”. Recuperado en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.
- Proyecto de ley. Expediente 1958/2018. Estado parlamentario. Autor: Daniel Di Stefano. Recuperado en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.
- Proyecto de ley. Expediente 1590/2017. Autor: Marcelo German Wechsler. Recuperado en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.
- Proyecto de ley. Expediente 5741/2017. Autor: Marcelo German Wechsler. Recuperado en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.
- Proyecto de ley. Expediente 1688/2017. Autor: Margarita Rosa Stolbizer. Recuperado en <https://dequesetrata.com.ar/proyectos>.
- Res. 457. Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. B.O. 03/06/2017.
- Res. 457. Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. B.O. 03/06/2017. P. 3 y 4.

- Res. 457. Protocolo de Actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. B.O. 03/06/2017.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entrada en vigor: 15 junio 1960. Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).
- **Jurisprudencia**
  - STJ provincia de Río Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ despido”, Expediente 17.505/02-STJ, (06/04/2005). *Ministerio de producción y trabajo*. Recuperado en [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar).
  - CNAT., Sala IX, “Salvatierra c/ Terlizzi s/ despido”, (21/10/2014). Recuperado en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).
  - CNAT., provincia de Córdoba, Sala X, “Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/ demanda”, (11/11/2004). Recuperado en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).
  - CNAT., Sala II. “Ribeiro Ferreira, Patricia c/ Citytech S.A. s/ Mobbing”, (16/02/2012). Expte. N° 31.939/2009. Sent. Def. N° 100.146. Recuperado en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).
  - CANT., Sala VI, “V.I. C/ Comando de Transportes Navales s/ despido”, (14/12/2017). Recuperado en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).
  - CNTrab. Sala IV. “A., S.L. c/G & G Argentina SA s/despido”. Expte. N° 15.359/2011. Sent. Def. N° 96.362. Fecha: 12/6/2012. Recuperado en <https://www.pjn.gov.ar/>.
  - CNTrab. Sala I. “B.C.T. c/Ondabel SA s/despido”. Expte. N° 28.552/08. Sent. Def. N° 87.847. Fecha: 29/6/2012. Recuperado en <https://www.pjn.gov.ar/>.
  - CNAT. Sala VIII. “P.G.M. c/ Tam Linhas Aéreas SA y otros/despido”. Expte N° 23.338/09. Sent. Def. N° 39.124. Fecha: 25/09/2012. Recuperado en <https://www.pjn.gov.ar/>.

- CNAT Sala I. “M.L., G.N c/Estudio O.F SC y otros s/despido”. Expte N°28.894/09. Sent. Def. N° 88.255 del 31/10/2012. Recuperado en [www.pjn.com.ar](http://www.pjn.com.ar).
- CNAT, Sala X, “Tomas, Adriana Beatriz c/ A. Aerolíneas S.A. s/ despido” (07/11/2006). Expte. N°895/2005. SD 14.725. Recuperado el día 02/06/2019 en Abajo Olivares. (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Capítulo 17.
- JNT 1° inst. N° 1, “Reinhold, Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ despido” (13/02/2007), sent. 16.009, Expte. 7358/2005. Recuperado en Abajo Olivares (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Capítulo 17.
- Fuente: s.f. Mobbing, Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema. (11/2002). *Noticias Jurídicas*. [www.noticias.juridicas.com](http://www.noticias.juridicas.com). Recuperado en STJ Rio Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley”, Expediente 17.505/02-STJ, (06/04/2005). *Ministerio de producción y trabajo*. Recuperado en [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar).