



TRABAJO FINAL DE GRADO

MOBBING EN LA REPUBLICA ARGENTINA.

MARISA LILIAN FENOY

2019

AGRADECIMIENTOS:

Este trabajo va dedicado en primer término a mi familia, en especial a mi esposo el cual me acompaña en esta ardua tarea de estudiar a pesar de mi edad, me alentó a seguir adelante y no decaer en el camino, para lograr culminar mi carrera y obtener el tan ansiado título profesional, a mis hijas que siempre me acompañaron y esperaron expectantes y festejaron ante cada logro realizado.

A mi madre y hermana que son pilares fundamentales en mi vida, a mi ángel guardián que me guía desde el cielo, a mis amigos y compañeros sin los cuales este camino hubiese sido más difícil, pero gracias a su compañerismo y acompañamiento hicieron que mi transitar fuese más ameno.

Por último quiero agradecer a esta Universidad que me dio la oportunidad de estudiar y realizar el sueño de tener un título profesional tan ansiado y anhelado, a los profesores que a lo largo de la carrera hicieron posible que lograra alcanzar la meta. Muchas gracias!!!

Resumen

El presente trabajo está orientado al estudio e investigación de lo que en la actualidad se conoce como acoso laboral (Mobbing), la relevancia jurídica de esta investigación es esclarecer y analizar el vacío legal existente respecto a la falta de regulación del Mobbing en nuestro país. Este tema se ha constituido actualmente como un fenómeno de relevancia social por lo que es necesaria una inminente regulación legal que dé respuesta a ello, ya que la falta de regulación de esta figura en el código de fondo de nuestro país, conlleva a diversas consecuencias jurídicas. Para ello, se tendrá en cuenta la diversidad de criterios utilizados por las escasas legislaciones provinciales, ya que sólo existen ordenamientos procesales provinciales aislados y no una regulación de fondo unánime que nos ayude a discernir los lineamientos necesarios para dar protección a las víctimas de este fenómeno, haciendo finalmente una breve mención a las legislaciones del Derecho Comparado para visualizar la resolución en diferentes casos.

Palabras claves: Mobbing–víctima-vacío legal.

ABSTRACT

The present work is oriented to the study and investigation of what is currently known as work mobbing (Mobbing), the legal relevance of this research is to clarify and analyze the existing legal vacuum regarding the lack of Mobbing regulation in our country. This issue has now been constituted as a phenomenon of social relevance, which is why an imminent legal regulation is necessary to respond to it, since the lack of regulation of this figure in the code of the fund of our country, leads to various legal consequences. For this, the diversity of criteria used by the few provincial legislations will be taken into account, since there are only isolated provincial procedural orders and not a unanimous fund regulation that helps us discern the necessary guidelines to protect the victims of this phenomenon, making Finally, a brief mention of Comparative Law legislations to visualize the resolution in different cases.

Keywords: Mobbing-victim-legal vacuum.

ÍNDICE:

Introducción:.....	1
Capítulo 1: MOBBING. NOCIONES GENERALES	4
I.1.- Reseña Histórica, Evolución del Concepto	4
I.2.- Diferentes Fases del Mobbing.....	6
I.2.a) Fase Inicial del Acoso:.....	6
I.2.b) Fase de Conflicto e Incidentes:.....	6
I.2.c) Fase de Solicitud de Ayuda:	7
I.2.d) Fase de Marginación, Exclusión:.....	7
I.3.- Diferentes Tipos de Mobbing.....	7
I.3.a) Mobbing descendente:	7
I.3.b) Mobbing ascendente:	8
I.3.c) Mobbing horizontal:.....	8
I.4.- Otros Tipos de Analogías.....	8
I.4.a) El estrés laboral:.....	8
I.4. b) Síndrome de Burn-out o Desgaste Profesional:.....	8
I.4. c) Problemas organizacionales, de dirección y liderazgo:	9
I.5 El Fenómeno del Mobbing en Argentina: Factor de Riesgo Laboral	9
CAPÍTULO 2: ANTECEDENTES LEGISLATIVOS	12
II. 1 El Enfoque Jurídico en la Argentina	13
II.1.1 Constitución Nacional Argentina: Principios y marco legal en los que se Sustenta la Regulación en las Legislaciones Provinciales.....	13
Principios constitucionales aplicables:.....	13
II.1.1 a) Derecho a la Dignidad y al Trato Equitativo:.....	13
II.1.1b) Derecho de Igualdad ante la Ley:.....	14
II.1.1 c) Principio de no Dañar a Otro:.....	14
II.1.1 d) Principio de Jerarquía:.....	14

II.1.1 e) Principio de Progresividad:	15
II.1.2. Los Convenios y Tratados Internacionales	17
II.1.2 a) Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:.....	17
II.1.2 b) Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica.....	18
II.1.2.c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	19
II.1.2 d) La Tutela de la Ley de Contrato de Trabajo: 20.744.....	19
II.1.2. e) Ley de Antidiscriminación: 23.592	21
II.1.3. La Protección del Nuevo Código Civil y Comercial: 26.994.....	23
II 1.4) Legislaciones Provinciales Argentinas.....	25
II. 1. 4.a) Legislación de la Provincia de Tucumán. Prevención, Control: 7232.....	25
II. 1.4.b) Legislación de la Provincia de Santa Fe: 12.434.....	26
II.1.4.c) Legislación De la Provincia de Buenos Aires Ley N° 13.168:	27
II .1.4.d) Legislación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Ley N° 1.225:.....	28
II.1.4.e) Legislación de la Provincia de Entre Ríos: 9.671.....	28
II.1.5 El enfoque Jurídico en el Derecho Comparado	30
II.1.1.5 En América Latina.....	30
II.1.1.5.a) Colombia: Ley 1010	30
II.1.2.5 En Europa	32
II.1.2.5.a) Suecia.....	32
II.1.2.5.b) Francia	33
CAPÍTULO 3: AUSENCIA NORMATIVA DEL MOBBING Y JURISPRUDENCIA ARGENTINA.	35
III.3 La Ausencia en Argentina de un Cuerpo Normativo sobre Acoso Laboral y la Importancia de su Regulación.....	35
III.3.1 La Ausencia de un Marco legal sobre Mobbing En Argentina..	36

III. 4 Jurisprudencia: Análisis de Fallos.....	37
III.4.a) Fallo: "Dufey Rosario Beatriz C/ Entretenimientos Patagonia S.A S/ Sumario S/ Inaplicabilidad de Ley".	37
III.4.b) Fallo: “ Llambir María Elsa C/ Aguas Cordobesas S.A -Demanda”. Excma. Cam. Laboral de Cba. Sala Décima..	39
Bibliografía:.....	42

INTRODUCCIÓN:

El acoso laboral modernamente llamado Mobbing es un fenómeno que ha existido en todos los tiempos, pero que ha ido incrementándose con el pasar de los años, adquiriendo mayor relevancia y repercusión en las últimas décadas. Si bien las conductas hostiles de acoso laboral han existido desde siempre en las sociedades, en los últimos años se han propagado aún más, constituyéndose hoy, como un fenómeno social.

Diversos autores coinciden en que el Mobbing trata de conductas humillantes, degradantes y hostiles en el lugar de trabajo, que vulneran los derechos de los trabajadores ocasionándoles diferentes perjuicios. Rojo V., (2009), quien cita a Leymann H., expone que: “Se trata de una modalidad de violencia, silenciosa, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, donde trabajadores víctimas de éste, generalmente sufren la pérdida de sus trabajos” (p.16).

Existen diferentes tipos de Mobbing (horizontal, vertical, ascendente y descendente) y es por ello que es importante diferenciarlo de figuras similares que no constituyen acoso laboral.

Desde la esfera jurídica, debemos tener en consideración que no contamos con una ley específica sobre este fenómeno que permita enumerar exhaustivamente las conductas que se deben tener en cuenta para poder determinar si se está siendo acosado o no y así poder brindar una solución a ello.

Con respecto a este fenómeno, no en todos los Estados lo regulan, y es por ello, que este flagelo genera actualmente diversas controversias a nivel jurídico.

A partir de esta realidad, nuestro país no está exento de ello, el tema en cuestión ha sido centro de debate en los últimos tiempos, por lo tanto, la problemática que surge como propuesta de este trabajo se constituye a través del siguiente interrogante: ¿El Mobbing se encuentra regulado en la legislación actual argentina? El abordaje de esta problemática, nos permitirá de alguna manera contribuir al Derecho, intentando suplir el desconocimiento actual sobre esta temática, y a los fines de dar respuesta al problema jurídico planteado, se realizará un análisis integral del ordenamiento jurídico argentino, abordando la Constitución Nacional, instrumentos internacionales, como así también diversas posturas doctrinarias y aportes jurisprudenciales respecto a este fenómeno.

En este marco, para responder a este interrogante, procederé a verificar la inexistencia de la regulación de este fenómeno en el ordenamiento jurídico argentino, y cómo situaciones de Mobbing vulneran los derechos tutelados y consagrados en nuestra Constitución Nacional a los trabajadores en el ámbito laboral.

La temática elegida, es de gran relevancia, ya que en los últimos tiempos se ha constituido como un fenómeno social, que afecta al ámbito del derecho laboral, e implica un impacto para la sociedad y el Estado en su conjunto a través de cambios y transformaciones que tienen consecuencias económicas, sociales, culturales y jurídicas.

Ante el vacío legal y la falta de regulación que presenta nuestra legislación actual en relación al Mobbing, que tutele los derechos de los trabajadores que se ven afectados por este fenómeno, distintos sectores reclaman la necesidad de la sanción de una ley que regule al Mobbing como figura autónoma y unificada a nivel nacional, la cual se incorpore en la Ley de Contrato de Trabajo con la finalidad de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores tanto en el ámbito público como en el privado de todo nuestro territorio nacional.

El objetivo general de este trabajo es analizar la figura del Mobbing, teniendo en cuenta la legislación, doctrina y jurisprudencia actual en Argentina, para poder determinar si existe una regulación normativa en nuestro país que pueda dar respuesta a situaciones producidas por este fenómeno a los trabajadores en el ámbito laboral.

Para ello, por un lado, la metodología de investigación que desarrollaré será de tipo descriptivo-exploratorio- por cuanto constituye la primera etapa del mobbing que no tiene regulación legislativa, a los fines de comprender y profundizar este fenómeno social, analizando los antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios, y por otro lado, la estrategia metodológica a utilizar será la cualitativa que contribuirá a analizar la importancia de la inclusión de la figura del Mobbing como fenómeno parte de nuestra realidad social y la necesidad de una tutela jurídica efectiva que tutele los derechos de las víctimas.

Para ampliar el conocimiento del acoso laboral, se citaran fuentes de autores destacados como asimismo informes periodísticos interesados en esta problemática actual.

El desarrollo del presente trabajo está subdividido en tres capítulos sobre la base de los objetivos planteados y de manera progresiva de lo general a lo particular.

El primer capítulo se aborda al fenómeno del mobbing desde sus orígenes y naturaleza, haciendo mención a una breve reseña histórica, continuando con las

nociones generales del concepto, los diferentes tipos de mobbing existentes, las fases por las cuales atraviesa una víctima, y se hará mención de conductas similares al fenómeno en cuestión, pero que no son Mobbing y por último expondré el mobbing como factor de riesgo laboral mostrando las falencias en la legislación Argentina.

En el segundo capítulo se abordará el enfoque jurídico del acoso laboral como violencia laboral en Argentina, los antecedentes legislativos y doctrinarios, en nuestra Constitución Nacional Argentina, la procedencia de la tutela de los derechos fundamentales y los principios que rigen esta figura, como así también el análisis de otras disposiciones generales y los artículos vinculados a esta temática que se vulneran ante situaciones de Mobbing, haciendo alusión a los códigos procesales provinciales existentes analizando y comparando las legislaciones provinciales de nuestro país con el enfoque jurídico en el derecho comparado, tanto en América Latina, como en Europa, que regulan al Mobbing como figura específica con la finalidad de poner de relieve el vacío legal con respecto a esta problemática en la legislación Argentina.

En el tercer y último capítulo se expondrá la ausencia de regulación en Argentina sobre este tema de manera directa y la falta de un cuerpo normativo sobre acoso laboral, remarcando la importancia de la necesidad de una regulación autónoma y unificada de mobbing en la LCT.

A partir del análisis expuesto anteriormente, y clarificando la ausencia respectiva, continuaré con el análisis de la jurisprudencia de algunos fallos argentinos destacados como el fallo Dufey y el fallo Llambir, a los fines de exponer de qué manera resuelven los jueces ante determinados casos de acoso laboral en nuestro país.

Todo lo expuesto anteriormente sirve de relevancia para poner de relieve el vacío legal en Argentina de un cuerpo normativo sobre Mobbing y la necesidad de una regulación integral, unificada abarcando tanto el ámbito público como el privado, en nuestro marco legal argentino.

CAPÍTULO 1: MOBBING. NOCIONES GENERALES.

Para dar comienzo con el desarrollo de la presente tesis, se abordará en este primer capítulo, los orígenes desde donde nace el concepto de Mobbing hasta la actualidad en una breve reseña histórica, conjuntamente con las diferentes definiciones del Mobbing de diversos autores, con la finalidad de poder comprender esta figura, a la que haré referencia a lo largo de todo el desarrollo del presente trabajo, analizando las diferentes fases por las que atraviesa la víctima, los diferentes tipos de Mobbing existentes con el objetivo de poder precisar si una persona está siendo o no víctima de acoso laboral y diferenciando conductas que son similares al fenómeno en cuestión, pero que no lo configuran. A su vez, se expondrá como este flagelo se da en nuestro país llegando a configurarse como un factor de riesgo laboral.

1.1.- Reseña Histórica, Evolución del Concepto

Podemos advertir que desde la antigüedad, a través de los tiempos y hasta la actualidad, siempre existió el acoso. Solo que hoy se lo reconoce y se lo trata de solucionar ya que no había una política proteccionista respecto al trabajador.

“La palabra Mobbing surge de la observación del comportamiento animal, término utilizado por el zoólogo Conrad Lorenz. Cuando observa que se produce diferentes reacciones ante un animal más débil de la misma especie” (Vicente Rojo J., 2009, p. 15).

“El vocablo fue acuñado por 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” (Bustamante Casas M., 2008, p. 1).

“No hay que olvidar que precisamente en el ámbito laboral en donde encontramos marcada diferencia entre empleador y trabajador, esta realidad nos indica que estamos frente a un campo propicio para que se desarrollen hechos de tal naturaleza” (Bustamante Casas M., 2008, p. 1)

A través del tiempo otros autores han ido adicionando elementos sobre el tema, como así también la jurisprudencia ha agregado particularidades sobre el acoso laboral, que tiene su punto de partida en diversas investigaciones realizadas.

El Mobbing puede presentarse de diferentes maneras, y ser producto de diferentes causas que se ajustarán a cada caso en particular. Diversos autores exponen diferentes definiciones para así poder comprender este fenómeno que está presente en nuestra sociedad.

Según lo expuesto por Arenas N., (2017), citando a Leymann H., el cual afirma que:

El Mobbing ha sido definido en la década de los años ochenta por el profesor sueco Heinz Leymann como "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo". (p. 1).

Otra de las definiciones expuesta por Abajo Olivares F., (2016), quien cita al profesor Piñuel, y conjuntamente con Zabala, definen al Mobbing como:

El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (p.13).

Por otro lado, la autora Hirigoyen Marie, sostiene que además de las conductas hostiles, prolongadas en el tiempo de manera reiterada y recurrente, agrega las palabras, gestos, escritos, actos y comportamientos que puedan atentar contra la integridad e intimidad de la persona en ámbito laboral. (Hirigoyen Marie F., 2004).

Mac Donald A., (2008), por su parte incorpora un elemento que no se menciona en las anteriores definiciones como que el proceso del mobbing puede ser iniciado por el hostigador de manera deliberada, y que puede ser luego continuada de manera conjunta por el resto de los integrantes de la organización.

No coincido con Leymann con respecto a la temporalidad en que debe darse el Mobbing, que debe ser en un plazo de por lo menos una vez por semana y como mínimo seis meses, ya que estas conductas pueden darse en cualquier momento de la relación laboral, no siendo necesario que se cumpla el plazo de los seis meses al que hace referencia Leymann ni tampoco que se den una vez a la semana, ya que puede darse que durante el transcurso de una semana no exista ninguna clase de hostigamiento, y existir

los mismos en repetidas ocasiones la semana siguiente. Por lo tanto, la figura también puede configurarse incluso antes que los hostigamientos cumplan un semestre completo.

Por otra parte, Grisolia, J., (2015), sostiene que el mobbing o acoso moral en el ámbito laboral:

Forma parte del concepto amplio de violencia, que no es un problema regional, sino mundial o global. Está presente en diversas áreas y también en el ámbito laboral, generando consecuencias negativas en la víctima —en su salud (implicancias médicas y psicológicas) y de carácter social— y en la organización donde se desarrolla, afectando la eficacia del servicio y la productividad (afectación económica: ausentismo, rotación del personal y motivación). (P. 321).

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones realizadas por los diferentes autores es relevante realizar una conceptualización general acerca de lo que es el Mobbing: es la situación en la que se ejerce violencia psicológica extrema sobre una persona o grupo de personas determinadas, que se prolonga en el tiempo y se produce de manera habitual, no esporádica.

1.2.- Diferentes Fases del Mobbing.

En base a lo expuesto ut supra, y afirmando que el Mobbing configura una serie de actos que no son aislados ni casuales y no se producen por una única vez, sino que es un proceso de conductas reiteradas sostenidas en el tiempo, a su vez, no es lineal, debido a que presenta diferentes momentos o fases en donde las conductas realizadas por el acosador y las consecuencias que ellas ocasionan en las víctimas son diferentes.

Para poder comprender este fenómeno, analizaré las diferentes fases por las que va transitando la víctima hasta llegar a configurarse el Mobbing, teniendo en cuenta las particularidades y/o características propias de cada persona y que dependerán de diversos factores, siendo las mismas:

1.2.a) Fase Inicial del Acoso: “lo más característico de esta fase inicial sea sin duda, el desconcierto. La víctima no sabe que está pasando ni porque le pasa a ella. Puede ser que tampoco sea consciente de que es víctima de un acosador” (Abajo Olivares F., 2016, p. 43).

1.2.b) Fase de Conflicto e Incidentes: Según lo expuesto por Abajo Olivares F., quien cita a Hucker y Wilmut, (1991), quienes afirman que: “Una pugna expresada al menos entre dos partes interdependientes que perciben objetivos incompatibles, recursos limitados y la interferencia de la otra parte en la obtención de sus objetivos” (p. 32).

Si el conflicto no se resuelve se llega a un punto de inflexión y comienzan los enfrentamientos explícitos, desavenencias y se abre la posibilidad para que aparezca el Mobbing o acoso laboral (Abajo Olivares F., 2016).

1.2.c) Fase de Solicitud de Ayuda: Esta fase es una de las más imprescindibles para ayudar a la víctima, y a la vez la más compleja de detectar, ya que la víctima en un primer momento no identifica que está siendo acosada, hasta llegar al punto en que acude a la ayuda especializada de profesionales en busca de una solución a su conflicto (Abajo Olivares F., 2016).

1.2.d) Fase de Marginación, Exclusión: Es la fase de salida y/o exclusión de la vida laboral de la víctima, la cual será diferente, en cada caso en particular (Abajo Olivares F., 2016).

Lo relevante de este apartado es poder comprender el alcance de este fenómeno como un proceso que transita por diferentes etapas y fases de conductas que se van adecuando a diferentes variables cuya finalidad es lo pretendido por el acosador.

Es de notable importancia dimensionar y diferenciar si la víctima está siendo afectada por violencia laboral o acoso laboral, ya que son conceptos totalmente diferentes, mientras que el primero se manifiesta en un determinado momento, de manera aislada sin planificación previa e imprevisiblemente, en el segundo, el acoso laboral, es reiterado, continuo y prolongado, con conductas sutiles y planificadas por el acosador, con la intención de efectuar fehacientemente un daño en la víctima.

1.3.- Diferentes Tipos de Mobbing.

Luego de haber expuesto las diferentes fases por las que transita la figura del Mobbing, es decir las diferentes manifestaciones de conductas u actos que se llevan a cabo, también es importante remarcar que hay diferentes maneras de ejercerlo adoptando diferentes criterios de clasificación.

Abajo Olivares (2016), expone que existen tres tipos de Acoso Laboral, estableciendo diferentes grupos y subgrupos en las relaciones interpersonales, el Mobbing Ascendente, Descendente y Horizontal que se explicarán brevemente continuación:

1.3.a) Mobbing descendente:“es aquel en el que quien ostenta el poder o una cuota suficiente de poder acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica y la pirámide organizacional”(Abajo Olivares F., 2016, p.21)

1.3.b) Mobbing ascendente: “tal vez menos frecuente pero igualmente grave, consiste en aquella situación en la que una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados” (Abajo Olivares F., 2016, p.21).

1.3.c) Mobbing horizontal: “es el acoso realizado entre pares, en el que uno o varios trabajadores se ve acosado por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización, se trata de acciones llevadas a cabo entre iguales” (Abajo Olivares F., 2016, p. 21).

Cabe aclarar que es imprescindible poder identificar las partes involucradas en el acoso laboral (acosador/es-víctima/s) ya que se encuentran implicadas en cada tipo de Mobbing existente, para así poder diferenciar el acosador de la víctima y llevar adelante un buen proceso.

Es necesario también tener en cuenta que la clasificación es meramente descriptiva y no contempla una finalidad en sí misma, contribuyendo a lograr otros objetivos, y en donde discriminar la diferencia permite analizar supuestos que son diferentes desde lo fáctico lo cual requiere de diferentes soluciones jurídicas.

1.4.- Otros Tipos de Analogías.

Considero que este apartado cobra relevancia por los aportes que puede brindar a los fines jurídicos, teniendo en cuenta que en el ámbito laboral se producen innumerables situaciones y conductas que pueden ser moralmente reprochables pero que a su vez pueden no estar tipificadas ni ser pasibles de sanciones en nuestro derecho.

Como contracara a lo que sí configura el Mobbing, se dan diferentes problemáticas que no son consideradas acoso laboral, pero que generan en los trabajadores distintos malestares, consecuencias y efectos no deseados que son producto de otras situaciones similares, pero que pueden prestarse a confusiones con la figura del Mobbing, exponiendo a modo enunciativo las siguientes:

1.4.a) El estrés laboral: “es una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización” Abajo Olivares, (2016, p. 53).

1.4. b) Síndrome de Burn-out o Desgaste Profesional: Abajo Olivares F., siguiendo lo expuesto por Maslach y Jackson quienes lo describe como: “el agotamiento emocional (fatiga, disminución o pérdida de energía, agotamiento de los recursos emocionales) la despersonalización o deshumanización (insensibilidad, pérdida de

empatía, cinismo) y baja realización personal (tendencia a valorar negativamente al propio trabajo insuficiencia personal y baja autoestima personal)” (Abajo Olivares, 2016, p. 60).

I.4. c) Problemas organizacionales, de dirección y liderazgo: Con respecto esta conducta, Abajo Olivares F., (2016), expone que:

No debemos tampoco confundir el fenómeno Mobbing con la mera torpeza organizacional o de dirección y liderazgo. Frecuentemente, errores o deficiencias de tipo estructural, una defectuosa organización del trabajo, inadecuadas condiciones laborales, un liderazgo tiránico o una dirección agresiva pueden resultar igualmente repudiables y atentan contra los derechos básicos de los trabajadores, pero no constituyen técnicamente Mobbing (p. 70).

Es decir, en este apartado queda evidenciado que la situación desde lo técnico tiene notoria relevancia en lo práctico y, fundamentalmente, en lo jurídico, y que aunque estas problemáticas causan efectos en la salud de los trabajadores y son similares a las causadas por el Mobbing, no deben confundirse, ya que el estrés y el Burn-Out, son causados por la propia persona, mientras que el Mobbing es causado por un tercero, ya sea una persona que detenta cierto poder, como los mismos pares en el ámbito laboral con intención de dañar.

I.5 El Fenómeno del Mobbing en Argentina: Factor de Riesgo Laboral

El Mobbing en nuestro país ha dejado de ser un hecho aislado, de situaciones invisibles u ocultas, con el pasar de los años cada vez son más los casos que se difunden, donde las víctimas buscan la tutela jurídica de las consecuencias que le producen estas conductas, convirtiéndose hoy en un fenómeno de relevancia social.

Si bien en Argentina, el mobbing es un término poco difundido, ya que es conocido con otros términos como acoso laboral o violencia laboral, en nuestro país aún hoy no existe una regulación al respecto. Cada vez son más frecuentes los casos referidos a este flagelo, mostrándose un notable incremento en los tribunales laborales de nuestro país, que afectan considerablemente al trabajador en su ámbito de trabajo y que en algunos casos hasta puede provocar la exclusión de la víctima del ámbito laboral.

En nuestro país existe una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), a través del Ministerio, que es la encargada de brindar asesoramiento, orientación y recepción de denuncias sobre Violencia Laboral.

Recientemente en Córdoba en el año 2016, se logró la primera imputación nacional de un caso sobre acoso laboral en donde se planteó un caso de “Mobbing” o

acoso laboral entre una empleada de un “call center” en contra de su supervisor. Si bien se trató de una imputación y no una condena, nuestra provincia dio el puntapié inicial en la materia, condenando no sólo al supervisor directo sino también al titular de la empresa por maltrato laboral, por haber tomado conocimiento y no haber hecho cesar el maltrato. (Yalangozian G., 2016).

El mobbing es considerado actualmente como uno de los factores de riesgo para los trabajadores, dentro de una organización, donde se entablan diferentes relaciones interpersonales entre trabajadores y superiores o empleadores, donde el ambiente laboral debe ser armónico a los fines de que cada uno de los trabajadores puedan desempeñarse en un buen clima laboral sin interferencias, situaciones o desavenencias que obstruyan o dificulten la labor diaria.

Cuando el clima laboral se torna hostil producto de situaciones de acoso o Mobbing, se generan efectos y consecuencias que afectan y perjudican a los trabajadores. Mac Donald A., (2010).

Mac Donald A., (2010), hace mención que la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional de Trabajo), establecen que este fenómeno (Mobbing) se ha incrementado notablemente en los últimos años y con ello las demandas o reclamos ante los tribunales, considerando que este flagelo representa un riesgo laboral de importancia para los empleadores y trabajadores, provocando en estos últimos una notable preocupación, configurando una problemática que en muchos países llegaron a considerarla de relevancia social, por lo que establecieron leyes que reglamentan estrictamente este fenómeno.

Por ello en nuestro país, la ausencia de una regulación específica, conlleva a que este tipo de conductas se conviertan en un factor de riesgo laboral constante y que ningún trabajador está exento de ello, es por ello que considero necesario analizar y tener en consideración una regulación de fondo, unánime, del Mobbing a nuestro plexo normativo, para de alguna manera poder erradicar este flagelo.

Conclusiones Parciales

Como conclusión del presente capítulo podemos decir que el Mobbing desde sus orígenes, existió y existe en la actualidad, disimulado de diferentes formas, pero continuado en el tiempo, a pesar de esta existencia, el tratamiento de acoso laboral a las víctimas se ha comenzado a tener en consideración desde hace muy poco tiempo, pero aún hoy no cuenta con una regulación específica, y a su vez constituye un tema de

remarcada importancia en cuanto a los bienes jurídicos que se vulneran, afectando a los derechos personalísimos de las personas cuando este se configura.

Las definiciones expuestas nos brindan descripciones generales del concepto de Mobbing, las características que lo componen, pudiendo diferenciar los diferentes tipos de Mobbing, conjuntamente con sus diferentes fases, todo ello contribuye a poder delimitar el alcance de esta figura, diferenciando las problemáticas similares pero que no configuran dentro del acoso laboral.

Es relevante destacar cómo el fenómeno del Mobbing afecta a los trabajadores de nuestro país configurando un factor de riesgo laboral, debido a la falta de regulación en nuestro ordenamiento jurídico, lo que deja expuesto a los trabajadores, víctimas del acoso laboral, a no contar con una tutela jurídica adecuada, que dé respuestas a ello.

CAPÍTULO 2: ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En el anterior capítulo se abordó a la figura del Mobbing y su caracterización de manera acabada. En este apartado se analizará el enfoque jurídico del acoso laboral como violencia laboral en Argentina, previo análisis de la tutela de los derechos fundamentales en nuestra Constitución Nacional, mencionando tanto los principios generales que rigen esta figura, como así también el análisis de otras disposiciones generales conjuntamente con los artículos en cuestión que se ven vulneradas ante situaciones de Mobbing.

Grisolia, J., (2015), expone que:

Los términos "violencia en el trabajo" o "violencia laboral" son utilizados en las normas argentinas y en los informes de la OIT (2003). Se los ha definido como "toda acción o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional como consecuencia directa de la misma" (P. 321).

Seguidamente expondré la mínima protección que se encuentra por el articulado en el nuevo Código Civil y Comercial, los lineamientos en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) como así también las legislaciones provinciales existentes, en Tucumán, Santa Fé, Entre Ríos, Ciudad Autónoma y Provincia de Buenos Aires, con respecto al tratamiento que se le efectúa a la violencia laboral en general en nuestro país, los antecedentes legislativos y doctrinarios, poniendo de relieve la falta de regulación del mobbing. Continuaré haciendo un breve pantallazo de algunas legislaciones internacionales específicas como la Ley de Antidiscriminación (23.592), la Ley de Riesgo de Trabajo (24.557), entre otros Convenios y Tratados que abordan diferentes ángulos de dicha problemática.

Para concluir se analizarán legislaciones del derecho comparado que regulan al Mobbing como figura autónoma, con la finalidad de poner en relieve el vacío legal de este flagelo en la legislación Argentina.

Con respecto a ello, López Achaval J., (2007), afirma que:

A diferencia de lo que ocurre en otros países, Argentina aún no ha receptado en su legislación este fenómeno del *Mobbing*", analizando que: "quizás la razón de esta ausencia legislativa se deba a que usualmente la ley suele llegar tardíamente a la regulación de las conductas que pretende reglar; y el acoso

moral en el trabajo, no parece ser la excepción a este flagelo postmoderno. (p. 2)

II. 1 El Enfoque Jurídico en la Argentina

II.1.1 Constitución Nacional Argentina: Principios y marco legal en los que se Sustenta la Regulación en las Legislaciones Provinciales.

En base a la organización legislativa de las normas de nuestro país, conforme a la estructura jerárquica, es necesario analizar en primer término a la Constitución Nacional Argentina como ley suprema, analizando los principios fundamentales en los que se sustenta el marco legal general en materia de derecho del trabajo.

Los principios constitucionales rectores aplicables en materia de acoso laboral, establecidos en nuestra Carta Magna, resaltan la ausencia legislativa de la figura del Mobbing en nuestro ordenamiento jurídico y denotan cómo afecta este fenómeno a los derechos primordiales y la tutela judicial efectiva de los trabajadores en nuestro país.

Los principios son lineamientos básicos, fundamentales y necesarios que delimitan el orden de nuestro ordenamiento jurídico, buscando resguardar los derechos garantizados por la Constitución, estableciendo de manera vinculante las garantías entre las personas y el Estado, contribuyendo a la interpretación de las ambigüedades o vacíos que pueda presentar nuestro marco normativo.

Nuestra Constitución Nacional contiene en su cuerpo normativo, declaraciones, derechos y garantías que deben ser receptadas y respetadas por todos los miembros del país. A continuación expondré algunos de los principios constitucionales que tutelan los derechos de los trabajadores en el ámbito del territorio nacional.

Principios constitucionales aplicables:

II.1.1 a) Derecho a la Dignidad y al Trato Equitativo:

En este principio hago mención a Bidart Campos (2007), el cual refirió a que las condiciones de trabajo deben ser dignas y equitativas, las cuales se satisfacen mediante la comodidad y la higiene entre otros aspectos en el ámbito de trabajo en el que la persona se desarrolla, incluyendo la atención a las necesidades de las situaciones personales del trabajador con respecto a la tarea que desempeña. Vale decir, que las condiciones en las que el trabajador se desempeña con respecto al ámbito laboral, entendido como el lugar, el modo y a los recursos y herramientas con las que debe contar para desempeñar su función sin poner en riesgo su integridad, salud, respetando siempre la dignidad de la persona y el trato equitativo e igualitario entre los trabajadores.

II.1.1b) Derecho de Igualdad ante la Ley:

Este se puede considerar como uno de los principios rectores y delimitadores del Estado, contemplado en el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional¹. Está referido a la igualdad de oportunidades, igualdad jurídica y de trato, para todos los trabajadores en igualdad de circunstancias, intentando así la norma, evitar todo tipo de discriminación infundada para ocupar un puesto de trabajo, siempre y cuando la persona ostente las mismas capacidades e idoneidad requerida para el puesto de trabajo que se solicita. Es el Estado el encargado de brindar políticas públicas que aseguren y garanticen la tutela efectiva de estos derechos para todos, mediante acciones positivas, para mitigar prácticas discriminatorias, situaciones que se ven quebrantadas y vulneradas frente a casos de Mobbing. (Bidart Campos, 2007).

II.1.1 c) Principio de no Dañar a Otro:

Este principio hace referencia a no dañar a otro, es decir, el principio *neminem laedere* mencionado en el artículo 19 de la Constitución Nacional², estableciendo que las acciones privadas de los hombres, que de ningún modo ofendan el orden ni la moral pública, ni perjudiquen a terceros está solo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los magistrados. Si efectuamos un análisis de este principio con respecto a la figura del Mobbing, se puede observar claramente, que con las conductas llevadas a cabo por este fenómeno, se ve vulnerado este principio y eso conlleva la necesidad de una reparación. (CN; art. 19).

II.1.1 d) Principio de Jerarquía:

Este principio está establecido en el artículo 31 de nuestra Constitución Nacional, el cual establece el orden jerárquico que ocupa la Carta Magna como ley suprema y delimitadora de las demás leyes que se encuentran en inferioridad con respecto a la prelación jerárquica. Es decir, que La Constitución Nacional ocupa la cúspide de la pirámide jerárquica conjuntamente con el artículo 75 inc. 22 incorporado tras la última reforma constitucional de 1994, donde ubica una serie de normas y tratados internacionales en la misma posición jerárquica que la Constitución, es decir en la cúspide, y en donde las demás leyes, decretos y/o reglamentos que se dictaren deberá

1 Constitución Nacional. Artículo 16. La Nación Argentina. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

2 Constitución Nacional. artículo 19 La Nación Argentina. Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados.

ser conforme a los principios rectores y delimitadores que nuestra ley suprema tutela. (CN; art. 31).³

II.1.1 e) Principio de Progresividad:

Este principio ha tenido sustento en el artículo 29 de la Convención Americana⁴ sobre los Derechos Humanos en función del artículo 75 inc. 22 y 23 de la CN⁵, el cual hace referencia a que los derechos y principios mencionados ut supra, reconocidos y tutelados por la Constitución Nacional, es un deber del Estado crear las condiciones favorables a través de políticas activas para velar por el cumplimiento de los mismos, evitando que se produzca un retroceso, garantizando las condiciones del pleno goce y ejercicio a todos los ciudadanos de nuestra nación de los derechos y garantías, a través de la tutela judicial efectiva lo que guarda relación con nuestra hipótesis de trabajo, la cual nos indica que la falta de regulación del Mobbing en nuestro ordenamiento jurídico afecta y vulnera derechos constitucionales consagrados y de estricta tutela judicial. (Cafferata J., 2017).

Continuando con lo que establece nuestra Carta Magna, puedo mencionar al art. 14 bis⁶ el cual consagra a través de un catálogo de disposiciones la tutela de los derechos de los trabajadores en general, estableciendo condiciones de labor dignas, equitativas, jornadas limitadas, descanso, remuneración y vacaciones, que se vincula con la propia dignidad humana, pero en ninguna de sus partes hace alusión ni siquiera de manera indirecta a situaciones y/o conductas referidas al Mobbing, que ocasionan perjuicios en las víctimas y lesionan esta garantía consagrada constitucionalmente. (CN; art. 14 bis).

3 CN; art. 31. Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella.

4 C.A.D.H. art. 29. Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de:

a) permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella;

c) excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno.

5 CN art. 75 inc. 22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

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

6 C.N art 14 bis. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público.

Haciendo un análisis y reflexión general sobre nuestra Constitución Nacional puedo establecer que los principios constitucionales conjuntamente con los artículos en cuestión expuestos anteriormente, puedo mencionar que también existen otras disposiciones que se ven vulneradas ante situaciones de Mobbing, como por ejemplo en el preámbulo de nuestra Carta Magna en cuanto a afianzar la justicia, consolidar la paz, promover el bienestar y asegurar los beneficios de la libertad, en el art. 14 CN⁷, que hace referencia al “derecho a trabajar”, cuando el acosador a través de las conductas hostiles y humillantes hacia la víctima, provoca en muchos casos la deserción laboral, otra disposición es la que se encuentra en el art. 15 CN, el cual prohíbe la esclavitud, siendo que ante situaciones de Mobbing que se puedan dar con respecto a la posición jerárquica en una empresa muchas veces conlleva a que no se respeten ni días, horarios y jornadas de trabajo como lo establece la ley. (CN; art. 14 y 15⁸).

Y en cuanto al art. 18 de la CN, en el apartado en el que suprime todo tipo de tormento, es notable como el Mobbing flagela estos derechos a través de sus conductas. (CN; art. 18⁹).

Para concluir considero que los derechos contemplados y garantizados por nuestra Carta Magna, como lo son el derecho a la vida, la salud, la intimidad, la dignidad humana, el respeto a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto a la honra y a no ser discriminado ni recibir trato degradante, entre otros, se ven afectados y vulnerados por el Mobbing. Cabe señalar que los principios rectores anteriormente mencionados, son ejemplificativos y de ninguna manera agotan los demás principios consagrados en nuestra Constitución Nacional, que amparan y tutelan los derechos y garantías de todos los ciudadanos de nuestro país.

Lo detallado anteriormente y en comparación con la figura en análisis (Mobbing) y la hipótesis de este presente TFG, puedo observar que el vacío legal existente en nuestro ordenamiento jurídico, es decir la falta de un marco normativo que regule al Mobbing a nivel nacional, tanto para el ámbito público como privado, conlleva a que se lleven a cabo conductas negativas devenidas de este fenómeno, en donde la

7 C.N art 14. Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar; de peticionar a las autoridades; transitar; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

8 C.N art 15. En la Nación Argentina no hay esclavos: los pocos que hoy existen quedan libres desde la jura de esta Constitución; y una ley especial reglará las indemnizaciones a que dé lugar esta declaración.

9 C.N art 18. El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados. Quedan abolidos para siempre la pena de muerte por causas políticas, toda especie de tormento y los azotes.

tutela jurídica de los derechos y garantías amparados bajo principios constitucionales en nuestro país, se vean vulnerados.

II.1.2. Los Convenios y Tratados Internacionales

Entre los Convenios y Tratados Internacionales a los que adhirió nuestro país tras la reforma constitucional de 1994, en la incorporación del art 75 inc 22 a nuestra Carta Magna, que tutelan derechos fundamentales de los trabajadores podemos mencionar a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, estos Convenios y/o Tratados tutelan derechos fundamentales y personalísimos de las personas a través de principios constitucionales consagrados, como el derecho a la vida, la integridad, la libertad, la igualdad ante las leyes, la igualdad de oportunidades, la dignidad, el honor, entre otros. A modo de análisis se hará mención de algunos de estos Tratados y Pactos Internacionales, siendo los que a continuación detallo:

II.1.2 a) Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

En su articulado recoge pautas que suponen en sí mismo una tutela que debiera ser efectiva sobre conductas o comportamientos cualquiera fueren estos, que atenten contra la dignidad del trabajador, que es lo que generalmente se da ante situaciones de Mobbing. (Abajo Olivares F, 2016).

Entre los artículos que hacen referencia a la tutela ante situaciones de Mobbing podemos mencionar entre otros 1, 2, 3, 4, 5, 7, 12 y 23.¹⁰ (Abajo Olivares F, 2016).

10 D. A. D.y D.del H. art 1. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

art 2. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

art 3. Toda persona tiene el derecho de profesar libremente una creencia religiosa y de manifestarla y practicarla en público y en privado.

art 4 Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.

art 5. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

art 7. Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especial.

art 12. Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humana.

art 23. Toda persona tiene derecho a la propiedad privada correspondiente a las necesidades esenciales de una vida decorosa, que contribuya a mantener la dignidad de la persona y del hogar.

Estos artículos de manera genérica, tutelan y resguardan el derecho la vida, la libertad, la igualdad y la seguridad de la persona, respetando recíprocamente nuestros derechos, sin discriminación alguna, donde prohíbe la esclavitud bajo cualquiera de sus formas, como así también los tratos crueles, inhumanos o degradantes, fortaleciendo la tutela jurídica de la intimidad de las personas en la intromisión en el ámbito privado sin justa y razonable causa que lo justifique, como así también hace referencia a las condiciones dignas de trabajo e igualdad de oportunidades y justa remuneración conforme a las tareas que desempeñe. Cabe mencionar que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que también cuenta con jerarquía constitucional, hace referencia de manera directa o indirecta a principios que tutelan los derechos esenciales de los trabajadores con similitud a los mencionados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en idénticos términos, agregando la tutela contra los ataques abusivos a la honra y reputación de las personas. (Abajo Olivares F, 2016).

De esta manera quedan expuestas algunas de las garantías de los diferentes derechos reglamentados en este punto, que son de carácter tuitivo, aunque brindando una protección mínima a las víctimas de Mobbing y que claramente ante estas conductas se ven totalmente vulneradas. (Abajo Olivares F, 2016).

II.1.2 b) Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica

Este instrumento se condice con los tratados expuestos anteriormente, y contribuye con aportes de significativa relevancia conteniendo disposiciones referidas a la temática en cuestión, resaltándose como artículos principales el 5 y el 11 que regulan tanto el derecho a la integridad personal¹¹ (física, psíquica y moral) como así también la protección a la honra y la dignidad como un deber de conducirse de manera responsable, prudente y diligente respectivamente, pudiendo así fácilmente identificar el bien jurídico que se pretende tutelar, obteniendo de ello herramientas legales que se complementan con las legislaciones tradicionales, aunque escasas, brindando una mínima tutela a las víctimas de acoso laboral. (Abajo Olivares F, 2016).

11. C. A. D. H. Art.5. Derecho a la Integridad Personal. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

Art.11. Protección de la Honra y de la Dignidad. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Nadie puede ser objeto de ingerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas ingerencias o esos ataques.

II.1.2.c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Este documento se encuentra en el mismo orden supra legal que los anteriores tratados, reviste importancia ya que en él se disponen aquellas conductas prohibidas por nuestro ordenamiento jurídico, muchas de las cuales, al hablar de Mobbing pueden ser consideradas como típicas con relación al artículo 26 que garantiza la igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier forma de discriminación¹². (Abajo Olivares F, 2016).

Las disposiciones en el artículo 7 de este Pacto son similares al artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos referidos a las torturas, tratos crueles y degradantes en las personas, por otro lado, el artículo 17 guarda también similitud con lo referido al artículo 5 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que hace referencia a la protección contra las injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, familia, domicilio, correspondencia, y a los ataques ilegales en contra de la honra y la reputación de las personas, cualquiera sea el contexto, incluyendo si también el marco de las relaciones laborales. (Abajo Olivares F, 2016).

II.1.2 d) La Tutela de la Ley de Contrato de Trabajo: 20.744.

La LCT es la norma jurídica que constituye la columna vertebral del derecho laboral en nuestro país, la cual ampara y regula de manera directa las relaciones entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, pese a su importancia, la misma no regula de manera expresa al Mobbing, analizando únicamente disposiciones que garantizan de manera general derechos mínimos para que el trabajador que se vea afectado ante situaciones o conductas de acoso laboral.

En este apartado es importante destacar los artículos más relevantes que refieren de manera indirecta a la figura de Acoso Laboral o Mobbing, en ese caso, menciono el artículo 62 y 63 de la LCT¹³, el cual hace referencia a la obligación activa y pasiva de las partes de cumplir con lo pactado o genéricamente con lo que la ley establece en el caso de que las mismas no hayan realizado un acuerdo previo, con criterios de colaboración, solidaridad y el deber de actuar con buena fe ante la celebración,

12 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. art. 26. Derecho a la igualdad ante la ley y a una misma protección.

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

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

ejecución y extinción del contrato o las relaciones de trabajo. (Ley de Contrato de Trabajo N° 20744).

Cuando hablamos de conductas abusivas, degradantes y humillantes como lo son las que se llevan a cabo ante situaciones de Mobbing, claro está que esas conductas vulneran directa y gravemente los criterios de colaboración, solidaridad y principalmente el de la buena fe.

Es importante hacer mención al artículo 65 de la ley¹⁴ en cuestión, ya que el mismo hace referencia a la posición jerárquica entre el empleador y empleado y a sus relaciones socio-laborales que se vinculan de manera directa en la cotidianeidad de las tareas y roles desempeñados tanto de uno como de otro, como así también las facultades de dirección que se encuentran en cabeza del empleador, las que deberán ejercitarse con carácter funcional y atendiendo exclusivamente a los fines de la empresa y las exigencias de la producción, impartiendo ordenes e instrucciones siempre referida a las formas y modalidades del trabajo que marcan un poder jerárquico, estableciendo una desigual posición de las partes del contrato, pero todo ello debe llevarse a cabo sin perjuicio de los límites legales y convencionales, que atenten directa o indirectamente contra la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. El Mobbing afecta directamente a estas relaciones socio-laborales, ante el ejercicio abusivo por parte de la persona que ostenta el poder o posición jerárquica, incumpliendo con lo tutelado por este artículo. (Abajo Olivares F., 2016).

En los artículos 75, 78 y 81 de la LCT¹⁵, hacen mención al deber de seguridad, el deber de ocupación y de igualdad de trato, estableciendo que el empleador deberá adoptar las medidas que sean necesarias tendientes a garantizar la seguridad del trabajador, respetando las limitaciones que impone la ley y demás normas reglamentarias, en cuanto a la duración del trabajo, las medidas, según el tipo de trabajo

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

15. LCT. Art 75. Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

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

y la experiencia procurando propiciar un ambiente sano y seguro, incluyendo también la previsión en las buenas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, como así también asegurar al trabajador/a la ocupación efectiva acorde a su categoría o calificación profesional, salvo que por causas establecidas o fundadas, la obligación no pueda ser cumplida. (LCT; arts. 75, 78 y 81)¹⁶.

Con una vinculación directa de las garantías expuestas anteriormente, es fundamental mencionar al artículo 81 de la Ley en cuestión el cual establece la igualdad de trato en idénticas situaciones, a todo el personal, prohibiendo efectuar cualquier acto discriminatorio o trato humillante en contra de los trabajadores. (Caviglia E., 2016).

Podemos decir a modo de análisis, que cuando el Mobbing, interfiere en las relaciones socio- laborales contraviene con la tutela jurídica de los derechos de los trabajadores, influyendo de manera directa en el ambiente laboral alterándolo, provocando efectos perniciosos en las víctimas cuando se imponen tareas penosas, degradantes, jerárquicamente inferiores, riesgosas o de agotamiento generando ambientes insalubres, excediendo y/o abusando en muchos casos el deber contractual entre el empleador y empleado, por lo que la parte afectada podrá hacer denuncia del contrato de trabajo, fundada en el artículo 242 de la LCT¹⁷ -Justa Causa-, que establece que la inobservancia de las obligaciones resultantes del contrato, que configuren injuria y por su notoria gravedad, no permitan la continuación de la relación. La valoración deberá efectuarla prudencialmente el juez, según lo dispuesto en la presente ley, y teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo y acorde al caso del que se trate.

II.1.2. e) Ley de Antidiscriminación: 23.592

Su principal objetivo es salvaguardar no sólo los derechos de los trabajadores de forma particular, sino a todos los ciudadanos en general, adoptando las medidas que sean necesarias tendientes a contrarrestar las arbitrariedades de quienes impidan el

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

17 L.C.T Art. 242. —Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

pleno ejercicio de los derechos y las garantías tuteladas y amparadas en nuestra Constitución Nacional. (Tomasetti M., 2013).

Los artículos que de alguna manera se vinculan con nuestra temática son el 1, 2 y 3¹⁸ de la ley en análisis, los cuales refuerzan de alguna manera las sanciones ante casos de discriminación y sus posibles formas, estipulando en su artículo 1, la obligación de reparar los daños que fueren injustamente causados que vulneren los derechos y garantías reconocidos por nuestra Constitución, principalmente las ocasionadas por actos u omisiones discriminatorias, mientras que en los artículos 2 y 3 determinan la punibilidad que impone el Estado, ante quienes violen los derechos fundamentales fundados en la discriminación y todas sus formas con sanciones para tales acciones u omisiones con prisión. (Tomasetti M., 2013).

Esta norma si bien es de utilidad para la aplicación ante cualquier situación de discriminación, independientemente de lo laboral, es algo genérica para poder ser aplicada y dar respuestas ante casos o situaciones concretas de acoso laboral que requieren de un tratamiento específico dado a las características esenciales necesarias para que procedan a su configuración.

Conclusiones Parciales

Como conclusión personal y luego del análisis efectuado de los diversos Convenios y Tratados Internacionales a los que adhirió nuestro país tras la reforma constitucional de 1994, en la incorporación del art 75 inc 22 a nuestra Carta Magna que tutelan derechos personalísimos tanto de los trabajadores como de las personas en general a través de diversos principios constitucionales consagrados, como el derecho a

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

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

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

la vida, la integridad, la libertad, la igualdad ante las leyes, la igualdad de oportunidades, la dignidad, el honor, entre otros y efectuando una comparación con la contrastante figura del Mobbing, expongo que el sistema jurídico en general brinda una muy acotada protección para las víctimas que han sufrido o sufren situaciones de Mobbing, ya que no está regulado de manera directa y ante la falta de una regulación específica que trate el mobbing se recurre a legislaciones que solo tratan el acoso en general vinculado a la violencia laboral, que mínimamente abordan situaciones o conductas que se asemejen o que se acerquen a casos específicos de Mobbing, pero que lejos está de brindar un tratamiento u abordaje específico a través de una regulación taxativa y abarcativa donde se incluyan aspectos típicos constitutivos del acoso laboral como así también las conductas que nos permita dilucidar si está o no frente a casos de Mobbing, con la finalidad de lograr una tutela jurídica efectiva para erradicar este flagelo.

Es obligación del Estado el garantizar un sistema jurídico que se autodenomina como de protección social, el que debería normativizar la figura del Mobbing, estableciendo no sólo sus caracteres constitutivos sino también proponer programas preventivos de cobertura integral abocados a la protección de todos los trabajadores de nuestro territorio nacional que padecen este flagelo, tomando como base los principios generales rectores de nuestra Constitución Nacional.

II.1.3. La Protección del Nuevo Código Civil y Comercial: 26.994

Si bien no es nuestra intención en el presente TFG de hacer un análisis en profundidad de los alcances que esta norma unificada ha significado en relación al tema que nos compete, Nuestro Código Civil y Comercial, el cual entró en vigencia en agosto de 2015, nos brinda información básica que orienta de alguna manera a establecer mínimos elementos protectores del trabajador que es víctima de cualquiera de las manifestaciones posibles de violencia laboral y particularmente del fenómeno Mobbing. (Presenza A & Vidal C., 2018).

Para ello, vamos a comenzar exponiendo los dos primeros artículos que constituirían la piedra angular relacionada a los daños como figura antijurídica en su artículo 1717¹⁹ vinculado a la acción u omisión de las conductas si no están justificadas,

19 Código Civil y Comercial. art. 1717. Antijuridicidad Cualquier acción u omisión que causa un daño a otro es antijurídica si no está justificada.

conjuntamente con el deber de reparar que establece el art. 1716.²⁰ No cabe dudas que cuando hacemos referencia a las conductas de Mobbing o acoso laboral, se produce inevitablemente una vinculación directa al concepto de Antijuricidad y al daño ocasionado a las víctimas, donde el tercero tiene el deber de reparar. (Presenza A & Vidal C., 2018).

Con respecto a la reparación, nuestro Código Civil y Comercial en su artículo 1740²¹ establece que la reparación del daño debe ser plena, ya sea en dinero o en especie, restituyendo la situación de la víctima al estado anterior al hecho que provocó el daño, estableciendo los sujetos responsables como directos, a aquellos que incumplen una obligación u ocasionan un daño ya sea por acción u omisión en el artículo 1749. Claro está que como sujetos responsables en cuanto a las conductas producidas por el Mobbing u acoso laboral, se identifica con el hostigador o victimario como responsable directo ya sea por acción u omisión respecto de los daños que causare a las víctimas de este flagelo, como así también alcanza a los responsables indirectos, como por ejemplo los directivos u encargados de adoptar medidas tendientes a contrarrestar este tipo de situaciones y/o conductas. (Presenza A & Vidal C., 2018)

Con respecto a lo señalado anteriormente, mencionamos como complemento al artículo 10 CCyC²² segundo párrafo, el cual establece que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos, configurándose como tal a aquel que actúe en contra de lo que establece el ordenamiento jurídico o que exceda los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres. En base a ello, claro está que el Mobbing excede y contraría visiblemente y de manera abusiva lo dispuesto por este artículo. (CCyC; art. 10).

Entonces decimos que el CCyC, como ya habíamos expuesto, no regula específicamente la figura del Mobbing, sólo brinda mínimos lineamientos que sirven de guía para la orientación judicial en la resolución de las controversias relacionadas a este tema, esa información básica que brinda nuestra normativa es referida a la reparación

20 CCyC. art 1716. Deber de reparar La violación del deber de no dañar a otro, o el incumplimiento de una obligación, da lugar a la reparación del daño causado, conforme con las disposiciones de este Código.

21 CCyC. art. 1740. Reparación plena La reparación del daño debe ser plena. Consiste en la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso, sea por el pago en dinero o en especie. La víctima puede optar por el reintegro específico, excepto que sea parcial o totalmente imposible, excesivamente oneroso o abusivo, en cuyo caso se debe fijar en dinero. En el caso de daños derivados de la lesión del honor, la intimidad o la identidad personal, el juez puede, a pedido de parte, ordenar la publicación de la sentencia, o de sus partes pertinentes, a costa del responsable.

22 CCyC. art. 10. Abuso del derecho 2do. párr. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considera tal el que contraría los fines del ordenamiento jurídico o el que excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres.

derivada de los daños y perjuicios a las víctimas, establecido en el Libro Tercero, Título V, Capítulo 1, Sección 4ª.

II 1.4) Legislaciones Provinciales Argentinas

En nuestro país actualmente no existe una legislación que trate específica y adecuadamente la figura del Mobbing, existieron diversos proyectos que tuvieron la finalidad de incluir esta figura a nuestro plexo normativo pero no tuvieron demasiado éxito. En las legislaciones provinciales de Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe y Tucumán entre otras, realizan el tratamiento del acoso laboral como una especie dentro de la violencia laboral, intentando de alguna manera resolver las controversias que se plantean en los tribunales, realizando el tratamiento de algunos caracteres con similitud a la figura del Mobbing, pero lejos está de otorgarle el tratamiento integral que la figura abarca, mezclándose con otros conceptos como el del acoso sexual, violencia física y violencia psicológica.

Si bien como ya mencionamos existen legislaciones vigentes en algunas provincias Argentinas para abordar e intentar resolver los conflictos ocasionados por el acoso en general pero no en lo particular referido al mobbing, y no cuentan con las herramientas necesarias y específicas en materia de prevención y sanción para poder erradicarlo definitivamente, simplemente se señalan algunos lineamientos jurídicos diseminados por el articulado de diferentes cuerpos normativos.

II. 1. 4.a) Legislación de la Provincia de Tucumán. Prevención, Control: 7232

Su objetivo principal determinado en su primer artículo²³ fue establecer un marco jurídico con la finalidad erradicar y eliminar la violencia laboral, definiéndola en su artículo 3º²⁴ como toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica, y/o social del trabajador que sea ejercida en el ámbito laboral indistintamente quien sea el que lo ejerza vinculado directamente a la víctima. (González V., 2017).

Entendida la violencia laboral en su artículo 4º ²⁵ como el abuso de autoridad manifestado como maltrato físico, psicológico, acoso, acoso sexual, discriminación

23 Ley 7232.art 1. Artículo 1º.- La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

24 Ley 7232.art. 3. Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley como violencia laboral.

25 Ley 7232.art. 4. Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas: .Maltrato físico, Maltrato psíquico, Acoso, Acoso sexual, Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y terceros.

remunerativa y cualquier otra forma de coacción que sea utilizada con la finalidad de causar un menoscabo en el trabajador. Determina que el empleador tiene la obligación a hacer cesar la acción violenta y a la reparación del daño causado a la víctima, y establecer procedimientos internos que sean expeditos y eficaces para garantizar el cumplimiento de esta ley. El ámbito de aplicación de la presente ley es únicamente el público. (González V., 2017).

II. 1.4.b) Legislación de la Provincia de Santa Fe: 12.434

La presente ley tiene por objeto determinado en su artículo 1º, ²⁶la prevención, control y sanción de la violencia laboral y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de estas conductas, al igual que en la legislación de la provincia de Tucumán, pero como aspecto relevante, complementa esa protección, extendiéndola a los/las denunciante y/o testigos de estas situaciones. Coincidentemente con la legislación analizada anteriormente, la violencia laboral se da ya sea por acción u omisión de las conductas que constituyan un abuso de poder, vinculadas a la función desempeñada por un funcionario o empleado público, ejercidas en el ámbito laboral que provoquen un menoscabo en las víctimas, aborda de manera precisa y específica el objetivo del hostigador que produzcan un menoscabo en las mismas. Esta legislación en análisis, toma al acoso y lo incorpora como violencia laboral, encuadrándolo en la administración pública, comprendiendo al poder judicial y legislativo de la provincia. (González V., 2017).

Se puede observar claramente que esta legislación como la analizada anteriormente, no regula específicamente al Mobbing, pero establece mínimos lineamientos y conductas en cuanto al acoso como violencia laboral para que pueda abordarse un tratamiento jurídico ante algún caso de acoso laboral.

Cabe aclarar y mencionar que existe una importante diferencia con el resto de las normas que regulan de alguna manera la violencia laboral en nuestro país, porque va más allá de prevenir, controlar y sancionar las conductas del acosador, esta legislación también abarca la protección a las víctimas, los denunciantes y a los testigos.

En las legislaciones precedentes se ha definido a la violencia laboral, incorporando al acoso como una de las formas en que esta se manifiesta, pero, a nivel

²⁶ Ley 12.434. art. 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.

legal, encontramos definido al acoso en la Ley N° 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Ley N° 13.168 de Buenos Aires”, (Castro Sammartino E., 2016) que a continuación pasaré a exponer:

II.1.4.c) Legislación De la Provincia de Buenos Aires Ley N° 13.168:

Esta legislación determina lineamientos generales en el ámbito público, de los que se sirvió a posterior la legislación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en cuanto a la definición de acoso, como un especie dentro de la violencia laboral, pero amplía en determinar específicamente el ámbito laboral, incluyendo en sus definiciones a los maltratos por escrito, y a los que pudieren poner en peligro el empleo o degradar el clima del trabajo del trabajador.

A su vez, Sammartino Castro E., (2016), expone que:

Esta norma entiende por violencia laboral en su artículo 2º, 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. (p. 1).

Cabe aclarar que esta ley que fue reformada por la ley 14.040,²⁷ delimita el ámbito de aplicación y expone a modo enunciativo una serie de conductas que supondrían la causal de maltrato, y como aspecto relevante incorpora la garantía de estabilidad para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de situaciones de violencia laboral o hayan denunciado o fueren testigos²⁸ de las mismas, quienes no podrán ser sancionados, despedidos, ni sufrir menoscabo tanto en su persona como en su remuneración, hasta la conclusión del sumario respectivo.

27 ley 14.040.art 2º: 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.

28 ley 14.040. art. Artículo 8º: Ningún empleado público que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2º de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, manteniendo su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo.

II.1.4.d) Legislación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Ley N° 1.225:

Esta legislación es coincidente con la de Santa Fe, se encarga de establecer mínimos lineamientos para el tratamiento jurídico de la violencia laboral en el ámbito público, encontrando como distinción a que ésta sea ejercida por superiores jerárquicos o personal jerárquico hacia un trabajador/a, pero sin determinar al Mobbing como figura específica, la cual hace referencia a la violencia laboral definiendo al acoso²⁹ como:

“[...] una de las especies de violencia laboral, se define también al maltrato psíquico y social como la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica” (Sammartino Castro E., 2016, p. 1).

Por otro lado Abajo Olivares F., (2016), expone que: el artículo 5° define al acoso³⁰ como la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos e insultos entre otros, relacionados a las características constitutivas de la persona o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. (Abajo Olivares F., 2016).

Como se puede observar, esta legislación define específicamente al acoso, pero de manera genérica, a diferencia de la legislación de Santa Fe que no lo define puntualmente.

II.1.4.e) Legislación de la Provincia de Entre Ríos: 9.671

En esta legislación el objetivo principal determinado en su primer³¹ artículo cambia con respecto a las legislaciones expuestas anteriormente, ya que además de prevenir y sancionar la violencia laboral por quien la ejerza, tiene como indicador relevante que el ámbito de aplicación no es exclusivamente en la administración pública sino que incorpora al ámbito privado. (Zygier E., 2010).

29 Ley N° 1.225.art. 1° bis.- Definición. 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.

30 Ley N° 1.225.art. 5°.- Acoso. Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

31 Ley N° 9.671. art 1. La presente Ley tiene por objeto prevenir la Violencia Laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.

En el artículo 2° expone a qué se considera como violencia laboral³² guardando las mismas similitudes con las anteriores legislaciones, pero basándose sólo en las acciones no haciendo referencia alguna a las omisiones, también abarcando a los trabajadores de los dos ámbitos mencionados anteriormente. Considera sin perjuicio de otras acciones que se puedan llevar a cabo en la manifestación de las conductas de violencia laboral a diferencia de las legislaciones analizadas ut supra, al maltrato psíquico y social, el constante bloqueo de iniciativas, obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, juzgar de manera ofensiva el desempeño, amenazar, manteniendo las demás consideraciones referidas a la violencia laboral de las anteriores legislaciones provinciales. (Zygier E., 2010).

La legislación de Entre Ríos establece en su artículo 5° como sanción³³ ante la violación de esta ley la multa. (Zygier E., 2010).

Sintetizando, esta legislación también tiene específicamente definido al acoso como una especie dentro de la violencia laboral, determinando los mismos lineamientos de las legislaciones mencionadas anteriormente, pero la diferencia que marca esta legislación provincial con las analizadas anteriormente, es en cuanto a su regulación, estableciéndola tanto para el ámbito público como el privado (Zygier E., 2010).

Conclusiones Parciales:

En síntesis, en este apartado, se analizaron diferentes legislaciones provinciales argentinas que regulan el acoso en general como violencia laboral, aunque con mínimos lineamientos pero quedando de manifiesto la falta de regulación de fondo unánime del Mobbing, observando que son pocas las provincias que han regulado el acoso en general y sólo desde la óptica de los trabajadores públicos obviando la parte privada, salvo el caso de Entre Ríos, resaltando también la legislación santafesina que amplía sus garantías a los denunciantes, testigos o terceros de conductas de violencia laboral.

Si bien se expuso que en nuestro país existen legislaciones provinciales vigentes que tutelan algunos derechos, garantías y bienes jurídicos a las víctimas de este flagelo, las mismas se encuentran mínimamente legisladas, resultando parciales, incompletas e insuficientes, debido a que no existe una regulación expresa a nivel nacional, actuando

32 Ley N° 9.671. art. 2. Se considera Violencia Laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados.

33 Ley N° 9.671. art. 5. La violación de la presente Ley, será sancionada con una multa cuyo monto será el equivalente de entre diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos, vital y móvil. Para la aplicación de esta multa se tendrá en cuenta a la gravedad de la infracción, el carácter de reincidente del infractor y lo establecido en el Artículo 3° de la presente.

ante las consecuencias de la problemática y no abordando desde el inicio un adecuado tratamiento en la prevención a las víctimas de Mobbing, lo que ocasiona muchas veces una ineficacia e ineficiencia en las respuestas a las víctimas.

En base a lo analizado, expongo que las deficiencias más notorias y severas se encuentran a nivel legislativo, por ello como paso principal, se debería revertir esta situación, elaborando una construcción jurídica de todos los artículos que realizan un tratamiento sobre la violencia laboral en nuestro país, que actualmente no se halla regulada de manera directa por nuestro marco normativo, debiendo los jueces realizar construcciones jurídicas recurriendo a normas supletorias de diferentes cuerpos normativos, que permita unificar criterios a través de la incorporación del Mobbing como figura autónoma donde se determinen disposiciones específicas sobre esta figura, con la finalidad de dar una solución jurídica de manera inmediata a este fenómeno social que día a día va tomando más protagonismo y en el que aún hoy se carecen de herramientas específicas para poder prevenirlo, controlarlo y erradicarlo.

II.1.5 El enfoque Jurídico en el Derecho Comparado

En este enfoque se analizarán brevemente algunas normativas vigentes del derecho comparado de algunos países, como Colombia de América Latina y Francia y Suecia de Europa, que regulan específicamente al acoso laboral, haciendo referencia en mayor o menor medida a la especificidad de la figura del Mobbing, que nos brindarán lineamientos generales sobre el tratamiento de esta figura para tomarlos como punto de referencia y establecer así una comparativa y exponer la falta de regulación del mobbing en la legislación de nuestro país.

II.1.1.5 En América Latina

II.1.1.5.a) Colombia: Ley 1010

Colombia es uno de los países de América Latina que en su legislación establece mayores disposiciones normativas para regular el acoso laboral, estableciendo en su artículo 1º como objeto³⁴, el definir, prevenir, corregir y sancionar todas aquellas

34 Ley 1010. art 1. objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

conductas que menoscaben la dignidad humana en el contexto de una relación laboral regulando de manera abarcativa tanto el ámbito público como el privado, incorporando también como novedad la protección a los bienes jurídicos relacionados a todo trabajador con respecto a las condiciones dignas y justas en su ámbito de trabajo, como así también la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores. (Tomasetti M., 2013).

Como habíamos mencionado anteriormente, este país cuenta con una definición y modalidades precisas del acoso laboral, Tomasetti M., (2013), lo expone:

Art.2: Definición y modalidades de acoso laboral: Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (p. 5).

En base a este artículo podemos analizar que para que se configure el acoso laboral, la conducta debe ser demostrable, que afecte a un trabajador y que sean llevadas a cabo por un empleador, jefe superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y que deben tener como finalidad causar una desmotivación en cuanto a las tareas que desempeñe, un perjuicio laboral o inducir directa o indirectamente a la renuncia de la víctima. (Tomasetti M., 2013).

En cuanto a las modalidades, las encontramos en el mismo artículo³⁵ en análisis en su cuarto párrafo, exponiendo aquellas manifestaciones de las conductas que pueden llegar a considerarse como acoso laboral, comprendiendo al Maltrato Laboral, Persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. (Tomasetti M., 2013).

35 Ley 1010. art 2. 4^{to} párr. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Cabe aclarar que la legislación en análisis también cuenta en su artículo 10 con un tratamiento sancionatorio³⁶ con indemnizaciones y multas, para la persona que lo realice y para el empleador que lo consienta en la prosecución de conductas degradantes llevadas a cabo por del acoso laboral, para los casos en que éste esté debidamente acreditado. (Tomasetti M., 2013).

Considero que es de relevancia tipificar una definición específica del acoso laboral como así también establecer las diferentes modalidades a través de las cuales se llevan a cabo estas conductas, ya que con ello se puede determinar específicamente el eje u objetivo que se pretende con ellas y favorecer un tratamiento jurídico más integral para prevenir, erradicar y sancionar estas prácticas laborales nocivas.

II.1.2.5 En Europa

II.1.2.5.a) Suecia

Este país fue pionero en introducir el acoso laboral en 1993 y es el que más ha abordado y tratado el tema estableciendo una regulación legal sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ámbito laboral en la Ley Básica de Prevención de Riesgos, dicha normativa es de alcance nacional y establece principios generales conjuntamente con medidas tendientes a la recuperación de las víctimas, imputando al empleador ante conductas hostiles o degradantes que generen un mal clima laboral, que de llevarse a cabo, puede llegar hasta la expulsión del acosador, garantizando de esta manera tanto la salud como el bienestar a todos los trabajadores en el ambiente de trabajo. (Morales Ramírez M., 2016).

Esto es reflejo de la manera con la que este país toma con responsabilidad esta problemática que requiere el abordaje integral y el compromiso de todos los sectores involucrados. (Morales Ramírez M., 2016).

Considero que esta ley previene, sanciona y hace cesar las conductas humillantes, hostiles y degradantes que se dan ante situaciones de Mobbing a través de una regulación específica de esta figura adoptando diferentes mecanismos en cuanto a la toma de medidas para evitar que se configure el acoso laboral como así también los necesarios para que cesen los comportamientos devenidos del Mobbing estableciendo sanciones para quienes incurran en este tipo de conductas que atenten contra las personas.

36 Ley 1010. art 10. 3er párr. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

II.1.2.5.b) Francia

Este país, regula autónomamente en el Código Laboral la figura del acoso laboral en uno de sus artículos estableciendo en él su definición y a su vez también brinda soluciones para sortear esta dificultad.

Según lo publicado por Hernández Henríquez F., (2004) expone la definición del acoso laboral de la siguiente manera:

“[...] el Código del Trabajo contempla dentro del título II, lo relativo al contrato de trabajo, la sección VIII, que regula el tema del *harcèlement* (hostigamiento). En este sentido la Ley 2002-73 del 17 de enero (que adicionó el artículo 122-49), tipificó la figura del acoso moral estableciendo que ningún trabajador debe sufrir actos de hostigamiento moral que tengan por objeto: i) La degradación de sus condiciones de trabajo; ii) El atentar contra sus derechos y su dignidad; iii) El alterar su salud física o mental, o iv) Comprometer su futuro profesional. (p. 5).

Esta disposición se complementa con una protección para todos aquellos trabajadores que defiendan o sean testigos de situaciones de Mobbing, determinando que serán nulas todas aquellas rupturas del contrato de trabajo, disposiciones o actos contrarios a esta ley, incurriendo también en sanciones disciplinarias, teniendo como obligación el empleador, adoptar las medidas que sean necesarias en aras de la prevención de este tipo de conductas. (Lembo, N., & Abadi, M. A., (2009).

Conclusiones Parciales

Luego de haber analizado precedentemente las legislaciones que incluyen la regulación de la figura del Mobbing en el derecho comparado, expongo como conclusión de este apartado que como primera medida es fundamental identificar los derechos y bienes que se ven vulnerados con conductas de Mobbing para así poder determinar lo que se pretende tutelar.

Es decir, para regular la figura del Mobbing e incorporarla a nuestro plexo normativo nacional, considero que es necesario partir de los derechos, garantías y bienes jurídicos que se ven afectados con estas conductas para poder así incorporar una figura cabal que sea abarcativa, plena e integral que brinde soluciones con eficacia y eficiencia jurídica y sobre todo conforme a derecho, ya que los derechos inalienables de las personas no pueden ser vulnerados, ni suprimidos, de manera que se les debe garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

Si bien como ya se expuso en este apartado existen países que regulan el Mobbing, ante ello nos encontramos claramente frente a avances normativos por lo que considero que nuestro país debería tener en cuenta estas regulaciones y tomarlas como modelo para poder incorporar a la figura del Mobbing en nuestra legislación de fondo que abarque integralmente a todos los trabajadores del territorio nacional mediante su incorporación sin ningún tipo de vacilación en la Ley de Contrato de Trabajo de nuestro país que es la encargada de la regulación del sistema laboral argentino.

CAPÍTULO 3: AUSENCIA NORMATIVA DEL MOBBING Y JURISPRUDENCIA ARGENTINA.

En este tercer y último capítulo, se expondrá a la luz la ausencia en Argentina de un cuerpo normativo sobre Mobbing y la necesidad de una regulación nacional autónoma y unificada de este fenómeno, actual de relevancia social. Se abordará la falta de regulación unificada del Mobbing como figura especial en nuestro ordenamiento jurídico remarcando la importancia de la necesidad de una regulación de mobbing en la LCT.

A partir del análisis expuesto anteriormente, y clarificando la ausencia respectiva, continuaré con el análisis de la jurisprudencia de algunos fallos argentinos destacados como el fallo Dufey y el fallo Llambir, a los fines de exponer de qué manera resuelven los jueces ante determinados casos de acoso laboral sin contar con una regulación específica de Mobbing en nuestro país.

III.1 La Ausencia en Argentina de un Cuerpo Normativo sobre Acoso Laboral y la Importancia de su Regulación.

Con el paso de los años, el fenómeno del Mobbing comenzó a hacerse visible ante innumerables situaciones que padecían los trabajadores en su entorno del ámbito laboral, por consiguiente los Estados comenzaron a establecer normas para abordar de alguna manera su tratamiento, que será diferente en cada país acorde a las necesidades y a las controversias que planteen en ellos. A continuación se expondrá cómo se realiza el tratamiento de este fenómeno a nivel nacional.

Según estadísticas de la OIT (1998), quien realizó encuestas a trabajadores de treinta y dos países, arrojando resultados que señalan que los problemas sobre violencia en el trabajo en todo el mundo, traspasa las fronteras de los países abarcando todos los ámbitos, siendo Argentina, Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra los países con más elevadas tasas de acoso sexual y agresiones en el lugar de trabajo. También es notable destacar que según este informe, en los países en desarrollo, los trabajadores que son considerados los más vulnerables son las mujeres, los migrantes y los niños. (Díaz V., 2007).

El ordenamiento jurídico laboral de nuestro país tiene sus bases en la Constitución Nacional, las cuales pregonan el reconocimiento de la dignidad de la persona entre otros derechos fundamentales inherentes a las personas consagradas en nuestra ley fundamental.

Díaz V., (2007), afirma que jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la nación hace mención a que: “El hombre es eje de todo sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo, más allá de su naturaleza trascendente, su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental”(p.27).

La ausencia legislativa existente en nuestro país conlleva a que los jueces deban realizar construcciones jurídicas recurriendo a normas supletorias de diferentes cuerpos normativos para poder dar respuesta a los innumerables conflictos que se plantean a diario en los tribunales, lo que muchas veces lleva a una reparación tardía o inexistente y en la mayoría de los casos hasta el desistimiento al reclamo de la tutela de los derechos vulnerados en detrimento de las víctimas.

Es por ello, que remitiéndome lo expuesto supra, considero que las personas deben contar con un sistema jurídico que tutele y garantice de manera efectiva los derechos inviolables de los trabajadores, brindándoles una protección integral, justa y equitativa que contribuya a contrarrestar las frágiles y precarias condiciones de trabajo en las que se desempeñan miles de trabajadores en nuestro territorio nacional, sumado al alto índice de desempleo que arrojan las estadísticas oficiales se vean agravadas por conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, que en el cumplimiento de sus funciones y abusando del poder que ostentan, se “aprovechan” de la crisis económica actual en el mercado laboral para menoscabar y avasallar los derechos inalienables de los dependientes, ámbito reservado exclusivamente a la incumbencia de ellos.

Nuestro país refleja una realidad cada vez más preocupante con respecto al acoso laboral, la OAVL demuestra que Argentina debe regular estas situaciones padecidas por los trabajadores en su ámbito, aplicando la normativa correspondiente y adoptando las medidas y políticas que sean necesarias para subsanarlas. Sin embargo, en la actualidad Argentina todavía no cuenta con una regulación acorde, especial, autónoma y unificada que den un tratamiento integral a estas situaciones por las que atraviesan miles de trabajadores con la finalidad de prevenir, mitigar, contrarrestar, proteger y eliminar las agresiones y consecuencias que se producen en las víctimas, quedando expuestas y vulnerables a causa del acoso laboral en nuestro país. (Romanik Foncea K., 2011)

En base a todo lo expuesto en este TFG, luego de un minucioso y detallado análisis sobre la figura del Mobbing, ante la relevancia social que presenta este tema, y

la inminente necesidad de dar solución a ello, las posibles alternativas de resolución para las controversias devenidas del Mobbing, expongo como sugerencia la incorporación de este fenómeno como figura especial, autónoma y unificada a nuestro marco legal de fondo, con la finalidad de contribuir a la orientación para la práctica profesional, la función interpretativa y las resoluciones de los jueces a la hora de dirimir estas controversias, que se plantean a diario en los tribunales de nuestro país.

III. 2. Jurisprudencia: Análisis de Fallos

Para finalizar con la presente tesis expondré algunos fallos destacados de legislaciones provinciales de Argentina con la finalidad de poder observar y analizar la óptica a través de la cual se le brinda el tratamiento jurídico a casos de acoso laboral en nuestro país, que han significado un avance, pese a la ausencia de regulación normativa.

El poder judicial, se convierte en un protagonista clave, ya que al no disponer de una normativa especial debe valerse de diferentes elementos, forzando la judicialización de los casos, como una única alternativa posible para los que fueren víctimas de conductas que podrían ser configuradas como Mobbing.

Para ello vamos a tener presente sobre el análisis de la jurisprudencia que se revisarán diferentes aspectos, y fundamentos, atento al vacío legal existente y valiéndose de diversas regulaciones a las que se debe recurrir, las que han tenido influencia directa o indirecta en la materia, afectando la posibilidad de avanzar sobre algunos criterios jurisprudenciales generalizados, por la sencilla razón de que no existe normativa en Argentina que regule de manera autónoma y unificada, concreta y completa el Mobbing.

III.2.a) Fallo: "Dufey Rosario Beatriz C/ Entretenimientos Patagonia S.A S/ Sumario S/ Inaplicabilidad de Ley".

Este caso expuesto es el primer fallo argentino el que reconoce al mobbing como causal de despido indirecto, dicho dictamen fue efectuado por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro el 6 de abril de 2005.

En el presente caso, la actora en este caso víctima, desempeñaba tareas, pretendiendo una re categorización de su cargo, ya que la demandada le había asignado funciones superiores a las que efectuaba habitualmente; surge en el expediente que había solicitado se le reconociera la categoría de supervisora.

Ante lo manifestado por la actora, la parte demandada le reconoció un complemento remuneratorio.

La actora había manifestado en los hechos que habría sido víctima de Mobbing desde el mes de agosto del 2000 manifestándose estas conductas como persecuciones e injurias graves, descalificaciones abruptas entre otras, dirigidas hacia su persona por parte de la demandada manifestadas en el total desconocimiento de la tareas que la misma desempeñaba; tal situación dio lugar a que la víctima se sometiera a consultas médicas y a una terapia psicológica la cual fue reconducida por la perito experta en donde aconsejaba dicho tratamiento y además la consecuente suspensión de sus actividades por quince días siguiendo muy de cerca su evolución para su alta médica.

Por su parte la demandada no había tomado en cuenta el estado de salud de la víctima, siendo despedida por grave injuria laboral. Por su parte la demandada hasta se negó a recibir los certificados médicos pertinentes, amenazando inclusive a la actora con despedirla por abandono de trabajo, por este motivo, la accionante se da por despedida “por grave injuria laboral” fundándose en el “allanamiento de la re categorización”.

Queda claro, que la enfermedad de la actora fue originada como consecuencia del conflicto laboral y las repetidas acciones de descalificación y desacreditación en cuanto a las tareas que desempeñaba la misma, acciones propias del hostigador, además de negarse a reconocer y recibir los certificados médicos que exhibía la actora a la demandada. Con lo expuesto precedentemente, la primera instancia con tres vocales votantes no dan lugar a la demanda planteada por la actora, por tal motivo la misma recurre a la casación donde el tribunal le da a lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad interpuesto, admitiendo parcialmente la demanda basándose en la no valoración de las pruebas presentadas que acreditaban el mobbing y en la omisión del tercer votante en los fundamentos, donde sólo adhirió al voto anterior, violando de esa manera fallar conforme a derecho, remitiendo lo resuelto en casación a que la primera instancia revea la sentencia, reconociéndose de esta manera la persecución laboral sufrida por la víctima objeto de mobbing, siendo este el primer fallo argentino que reconoce dicho fenómeno. (Tomassetti m., 2013).

De modo tal que en el presente fallo se hizo lugar parcialmente el recurso extraordinario de inaplicabilidad interpuesto por la actora, reconociéndose de esta manera la persecución laboral sufrida por la víctima objeto de mobbing, siendo este el primer fallo argentino que reconoce dicho fenómeno. (Tomassetti M., 2013).

*III.2.b) Fallo: “ Llambir María Elsa C/ Aguas Cordobesas S.A -Demanda”.
Excma. Cam. Laboral de Cba. Sala Décima..*

La justicia de Córdoba condenó a la empresa Aguas Cordobesas SA, dado que el tribunal de sentencia dio por reconocido que la empresa demandada ejercía acoso moral sobre la Sra. M. E. Llambir. Acoso que se manifestaba a través de presiones expresas que se vieron exteriorizadas entre otras cosas por el reemplazo de sus claves de informática, y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la empresa, con un arreglo económico notablemente inferior al monto que legalmente le correspondía. Por ello queda demostrado que se violentó el art 78 de la LCT ya que el empleador no garantizó la ocupación efectiva de su empleada si no que al contrario realizó determinados actos para que viese vulnerados su derecho de trabajar libremente y sin presiones realizadas adrede con el fin de que terminase la relación laboral.

Bustamante Casas M., (2008), expone:

Una parte de los hechos de tan renombrado fallo de los cuales se desprende que:

Del fallo se puede extraer el siguiente párrafo que ilustra la conclusión a la que arribó el Tribunal de sentencia, con voto del Dr. Carlos Toselli: "Lo que motiva esencialmente este litigio es la situación de conflicto que culmina en el despido indirecto de la accionante invocando que la empresa en la decisión de despedir a un grupo importante de trabajadores, entre los que se encontraba, comenzó a ejercer una política de presiones_ que se vio exteriorizada en el reemplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la demandada que era notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente.-....Entiendo que la prueba incorporada al proceso permite tener por debidamente acreditada la situación denunciada, con el agravante de que todos los testigos han señalado que las licencias unilateralmente otorgadas lo eran para que, en definitiva, terminaran aceptando la propuesta de desvinculación, ya que era decisión empresaria que no volvieran más a prestar tareas (p.6).

Por ello este es un fenómeno que no está contemplado por la LCT y tampoco por leyes especiales que brinden una protección plena e integral a los trabajadores. Por ello es necesario formular alguna forma de respuesta legislativa especial autónoma y unificada para solucionar este problema.

CONCLUSIONES GENERALES:

Luego del desarrollo de la presente tesis y habiendo hecho un minucioso y detallado análisis sobre la figura del Mobbing, expongo como conclusión que el Mobbing o acoso laboral, es un problema que siempre existió, y que con el paso del tiempo y con el desarrollo de las sociedades y fundamentalmente con el cambio de conciencia, llevó a que en la actualidad se convirtiera en un fenómeno adquiriendo relevancia social, y hacernos ver que nadie está exento de ello.

Puedo decir que el Mobbing o acoso laboral es una persecución, hostigamiento al trabajador, que se da en el ámbito laboral, entre diferentes jerarquías o pares, por diversas razones y formas, las cuales pueden ser configuradas en distintas etapas, que conllevan a cambios en las condiciones del trabajo, el rendimiento, y en menoscabo de las víctimas.

En nuestro país, se encuadra al Mobbing como acoso dentro de la violencia laboral, que lejos está de lograr el tratamiento jurídico adecuado, con la especificidad que esta figura requiere, la falta de una regulación específica y preventiva, de fondo unánime que regule el acoso laboral a nivel nacional, verifica la hipótesis planteada al inicio de este TFG, y hace vislumbrar, cómo situaciones de Mobbing vulneran los derechos tutelados y consagrados en nuestra Constitución Nacional a los trabajadores en el ámbito laboral.

Por lo expuesto precedentemente, los jueces deben remitirse a normas supletorias de diferentes cuerpos normativos para la resolución de estos conflictos lo que muchas veces lleva a una reparación tardía o inexistente y en la mayoría de los casos hasta el desistimiento al reclamo de la tutela de los derechos vulnerados de las víctimas, por lo que la regulación del Mobbing, debería ser más abarcativa, en donde el tratamiento adecuado debería darse en el Congreso para incorporar una ley nacional, de fondo en nuestro país sobre este flagelo, por ello, el Estado es el responsable de tutelar, proteger y amparar a todos los trabajadores por igual, siendo responsabilidad del mismo el garantizar el desenvolvimiento pleno del trabajador, ya que ante casos de acoso laboral, las víctimas recurren a nuestro sistema jurídico, el cual no es ajeno a ello, siendo parte en la resolución de estos conflictos.

La doctrina sostiene que es urgente la necesidad de legislar sobre el acoso laboral, haciendo hincapié en la urgencia de una regulación de fondo unánime, para que los tribunales cuenten con argumentos normativos específicos y evitar que tanto las empresas como los trabajadores se encuentren en situaciones de inseguridad jurídica. En

la Argentina de hoy es impostergable el tratamiento legal de la violencia laboral para así evitar que más trabajadores que las que ya se registran en las estadísticas oficiales de desempleo, sean víctimas de este flagelo y por ende queden fuera del sistema laboral a consecuencia del destrato que sufren. (Barbado P., P5)

Por ello, la solución que se propone desde este punto de vista, es primero, la regulación específica de la figura del Mobbing que amplíe los supuestos y establezca con claridad las conductas que se deben tener en cuenta para poder determinar si se está siendo acosado o no y poder así brindar una solución a ello, permitiendo diferenciar adecuadamente las conductas similares al fenómeno en cuestión, pero que no son Mobbing, abarcando mecanismos tanto de prevención, control y sanción haciendo especial hincapié en la protección a los testigos y/o víctimas y denunciantes.

Para su complemento, se deberían crear reglamentaciones internas que garanticen la estabilidad laboral del empleado por el periodo mínimo de un año, estableciendo una mediación entre empleador y empleado para dirimir las posibles consecuencias que se pudieran desprender de la demanda presentada por la víctima de Mobbing.

De esta manera se contribuiría a otorgar mayores herramientas a los jueces, que actualmente deben realizar construcciones jurídicas, recurriendo a normas supletorias de diferentes cuerpos normativos, para enfrentar esta problemática y a marcar antecedentes jurisprudenciales de relevancia, con el objetivo de esclarecer las discrepancias jurisprudenciales existentes y lograr erradicar en el futuro estas prácticas del ámbito laboral.

Es por ello y teniendo en cuenta lo expuesto ut supra que considero de relevancia, la necesidad de regular al Mobbing en nuestra legislación de fondo, incorporándola en la LCT que brinde un tratamiento igualitario para todos los trabajadores de nuestro país, abarcando tanto el ámbito público como el privado, en donde el Estado argentino debe garantizar una legislación protectora de las víctimas, por constituir un fenómeno social que ha existido en todas las épocas y sociedades y que seguirá existiendo, siendo parte de nuestra realidad, estableciendo no sólo protección de los derechos basados en los principios generales rectores constitucionales a los trabajadores, sino que también se prevenga, controle y sancione al acosador ante situaciones de acoso laboral, proponiendo una reparación justa, equitativa y sobre todo conforme a derecho, para las víctimas de este flagelo, intentando así, de alguna manera, erradicar esta problemática de los ámbitos laborales en el Derecho Argentino.

Bibliografía.

Doctrina:

- *Abajo Olivares F. J., (2016) *Mobbing*, Acoso Psicológico en el ámbito laboral Bs., As., 4^a ed. Abeledo Perrot.
- *Arenas N., (2017) <https://www.diariopopular.com.ar/general/acoso-sexual-el-trabajo-como-protege-la-ley-las-mujeres-n326605>
- *Barbado P., (2005) La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy, recuperado de: Jurisprudencia Argentina, 2005-II, 27.4.2005
http://www.justiniano.com/revista_doctrina/la_necesidad.htm#_ftn5
- *Bidart Campos (2007) Manual de Derecho Constitucional.
https://www.academia.edu/28542453/Bidart_Campos_German_J._-_Manual_de_la_Constituci%C3%B3n_Reformada_-_Tomo_1.pdf
- *Bustamante Casas (2008) Mobbing Laboral Recuperado: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- *Cafferata J., (2017), El Principio de Progresividad.
<https://www.abogados.com.ar/el-principio-de-progresividad/20027>
- *Castro Sammartino Eduardo: “Acoso Laboral y Exigencia Laboral ¿Cuándo se Cruza la Línea?”, 2016. Recuperado de: <http://cspabogados.com.ar/acoso-laboral/>
- *Caviglia E. (2016). Reparación del daño moral en las relaciones.
<https://www.cronista.com/fiscal/Reparacion-del-dano-moral-en-las-relaciones-laborales-20160208-0027.html>
- *Díaz V., (2007). *Acoso Laboral ¿un flagelo negociable?* Buenos Aires. Editorial: Quorum.
- *González V. I. (2017), *Legislación Argentina Sobre Violencia Laboral.*, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Año 14 /Nº 47 Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/66130/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1
- *Grisolia, J., (2015) *Manual de derecho laboral* -. Bs., As., 11^a ed. Editorial: Abeledo Perrot.
- *Hernández Henríquez F. (2004) “Mobbing: acoso moral en el Derecho Laboral. “Revista Nº 121. Recuperado de: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_7680752a7f1d404ce0430a010151404c

- *Hirigoyen M., F., (2004) El Acoso moral en el trabajo. Recuperado de: <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>
- *Lembo, N., & Abadi, M. A., (2009)- *Acoso Laboral - Mobbing*. (Implicancias psicológicas, psicosomáticas, sociales, económicas y jurídicas) recuperado de: <https://es.slideshare.net/NorbertoLembo/libro-acoso-laboral-mobbing>
- *López Achaval J. (2007) Acoso Moral en el trabajo. Revista *Laboral*. N°406 <https://ar.ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=28406&print=2>
- *Mac Donald A., (2008) *El Mobbing o acoso moral en el derecho laboral*, art. periodístico, recuperado de: http://www.saij.gov.ar/doctrina/dacf080081-mac_donald-mobbing_acoso_moral_en.htm
- *Mac Donald A. F.(2010) El Mobbing como *Factor de Riesgo laboral* recuperado de: <http://salta21.com/El-mobbing-como-factor-de-riesgo.html>
- * Marqués, G. (2008) *Responsabilidad del empleador por el acoso sexual y psicológico de los trabajadores* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/2044/2008
- *Morales Ramírez M., (2016) <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/viewFile/10640/12808>
- *Muñoz Barda, G. (2014) *Mobbing. El acoso psicológico en el derecho laboral*, Ed. La Ley Publicado en: DJ 28/05/2014, 1 Cita Online: AR/DOC/1054/2014
- *OAVL Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl>
- *Presenza A & Vidal C. Vías de reparación (2018) <ftp://ftp.justiciachaco.gov.ar/Biblioteca/MOBBING/PRESENZA%20ANDREA%20VIAS%20DE%20REPARACION%20EN%20EL%20CODIGO%20CIVIL%20Y%20COMERCIAL%20RDLSS%206-2018%20LA%20LEY.pdf>
- *Revista Jurídica (2014) Recuperado de: <https://www.legal.com.ar/notas/mobbing-o-acoso-moral-al-trabajador-lo-que-dice-la-normativa-legal-argentina>
- *Rojo, V., J., (2009)*Mobbing o acoso laboral*, Ed. Tébar Flores,. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/auth/lib/biblioues21sp/login.action?returnURL=https%3A%2F%2Febookcentral.proquest.com%2Flib%2Fbiblioues21sp%2Fdetail.action%3FdocID%3D3194100>
- *Romanik Foncea K., (2011) El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100418_recurso_1.pdf
- *Tomassetti, M. (2013) Análisis Jurídico del Mobbing.

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/09/05/analisis-critico-juridico-de-la-figura-del-mobbing/>

*Yalangozian G (2016) Vacío legal <https://lmdiarario.com.ar/noticia/2378/> -existe-en-realidad-un-vacío-legal-sobre-violencia-laboral

Zygier, E. A (2010, p. 1) Recuperado de: <https://www.diariojudicial.com/nota/16256>

Legislación:

Legislación Nacional:

- Constitución Nacional.
- Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo.
- Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios.
- Código Civil y Comercial de la Nación.

Tratados Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Legislación Provincial:

- Ley N° 1225 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ley N° 13168 / 14040 Prov. de Buenos Aires.
- Ley N° 9671 Prov. de Entre Ríos.
- Ley N° 12434 Prov. de Santa Fe.
- Ley N° 7232 Prov. de Tucumán.

Legislación Internacional:

- Ley 1010 de Colombia 2006
- Ley De Francia segundo párrafo. ” LoïcLerouge (2012)
- Ley de Suecia. Actualidad Internacional Sociolaboral n° 199.

Jurisprudencia:

- Fallo DUFLEY Recuperado de: <https://www.losrecursoshumanos.com/primer-fallo-argentino-que-reconoce-el-mobbing/>
- Fallo Llambir. Recuperado de:<http://www.saij.gob.ar/mara-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Páginas Web:

- <http://www.infoleg.gob.ar/>
- <http://www.saij.gob.ar/>
- <https://es.scribd.com/>
- <https://thomsonreuters.com/>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- <https://www.legislaturadetucuman.gob.ar/leyesydecretos/imprimirley.php?num=7232>
- <https://www.santafe.gov.ar/normativa/getFile.php?id=223945&item=108903&cod=d1c57e3540d4618047f3ef00329d9106>
- <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1010+de+2006+%28Medidas+para+prevenir%2C%20corregir+y+sancionar+el+acoso+laboral%29.pdf/ea731161-5a27-47d2-bfab-b792b998762e> de Colombia.
- <http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20120719081130Como%20el%20Derecho%20Frances%20Tiene%20en%20Cuenta%20el%20Acoso%20Moral.pdf> de Francia.
- <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista199/107.pdf> de Suecia.
- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/normativa>.