

**Universidad Empresarial Siglo 21**



**Trabajo Final de Grado**

**Abogacía**

**“Mobbing o acoso laboral en Argentina”.**

*Gaete Nicolás*

*DNI 31267705*

*LEGAJO: VABG74853*

## **Agradecimientos:**

Agradezco principalmente a mi esposa, Maria Luz y a mis hijos Stefano y Felicitas, que son el motor de mi existir.

A los que siempre creyeron que lo lograría; a los que ya no están y partieron sin poder verme lograrlo; pero especialmente a aquellos que creyeron que nunca lo haría. A todos muchas gracias por su energía.

## **Resumen:**

La legislación vigente en nuestro país, respecto del Mobbing, se encuentra disgregada en numerosas normas aisladas y no existe una Ley Nacional que lo regule.

Para poder denunciar casos de padecimiento de Mobbing las victimas deben recurrir a normas generales que son aplicables pero no regulan taxativamente la materia.

Pero la mayor complicación se plantea en el momento de probar el acoso, para poder poner fin a este padecimiento.

En el presente se pretende analizar si las Garantías constitucionales del Art. 14 bis y las planteadas en los Pactos internacionales que la Constitución Nacional reconoce, como así también la letra de la Ley de Contrato de Trabajo, (LCT N° 20.744) son suficientes para la protección jurídica y la producción de la prueba en situaciones de acoso laboral o es necesaria una regulación específica

Asimismo se busca definir el concepto de Mobbing, reconocer las partes intervinientes y sus formas de manifestación. Describir los antecedentes normativos, del postulado en nuestro país. Analizar los tratados ratificados por nuestro país, en relación al derecho al trabajo. Describir, los medios de prueba y el procedimiento probatorio establecido en la Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba (Ley N° 7987). Y por último analizar proyectos de ley, jurisprudencia, que describan el tópico del Mobbing, su tratamiento procesal y probatorio.

## **Abstract**

The current legislation in our country, regarding Mobbing, is broken up into numerous isolated regulations and there is no National Law that regulates it.

To be able to report cases of suffering from Mobbing, the victims must resort to general norms that are applicable but do not regulate the matter exhaustively.

But the biggest complication arises at the time of testing the harassment, in order to end this condition.

In the present one it is tried to analyze if the constitutional Guarantees of the Art. 14 bis and those raised in the International Covenants that the National Constitution recognizes, as well as the letter of the Law of Labor Contract, (LCT N ° 20.744) are sufficient for legal protection and the production of evidence in situations of labor harassment or a specific regulation is necessary

Also seeks to define the concept of Mobbing, recognize the parties involved and their forms of manifestation. Describe the normative background of the postulate in our country. Analyze the treaties ratified by our country, in relation to the right to work. Describe the means of proof and the evidentiary procedure established in the Labor Procedure Law of the Province of Córdoba (Law No. 7987). And finally, analyze bills, jurisprudence, that describe the topic of Mobbing, its procedural and probatory treatment.

## Índice

Índice.....	Pág. 5
Introducción general.....	Pág. 7
<u>Capítulo I: “Mobbing”</u>	
1 Introducción ”.....	Pág. 10
1.1 Concepto.....	Pág. 11
1.2 Formas de violencia Laboral. Partes intervinientes. Fases...	Pág. 12
1.3 Consecuencias de la Violencia Laboral.....	Pág. 15
1.4 Conclusión parcial.....	Pág. 16
<u>Capítulo II: “Regulación normativa aplicable”</u>	
2.1. Introducción.....	Pág. 17
2.2. Análisis de la legislación vigente.....	Pág. 18
2.2.1 Constitución Nacional.....	Pág. 18
2.2.2 Tratados internacionales.....	Pág. 20
2.2.3 Ley de contrato de trabajo.....	Pág. 22
2.2.4 Leyes provinciales.....	Pág. 22
2.3. Proyectos de ley.....	Pág. 24
2.4. Conclusión parcial.....	Pág. 26
<u>Capítulo III: “Procedimientos contra la violencia laboral”</u>	
3.1. Derecho del trabajo. Principios sustanciales y procesales...	Pág. 28
3.2. Vía administrativa. Desarrollo.....	Pág. 33

3.3. Donde denunciar la violencia laboral. Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral.....	Pág. 35
3.4 Conclusión.....	Pág. 39
3.5. Vía Judicial. Desarrollo. Conciliación. Juicio.....	Pág. 39
3.6. Prueba. Formas. Desarrollo.....	Pág. 42
3.7 Diferentes medio de Prueba.....	Pág. 43
3.8. Análisis de los fallos (jurisprudencia).....	Pág. 47
3.9. Conclusión parcial.....	Pág. 52
Conclusión final.....	Pág. 54
Anexo I.....	Pág. 55
Bibliografía.....	Pág. 59

## **Introducción:**

El Mobbing, es una situación que afecta a miles de trabajadores dentro de nuestro país, aun cuando las victimas desconozcan, incluso que ellas mismas, están siendo afectadas por este tipo de violencia.

El Mobbing, frecuentemente llamado “Acoso o Violencia Laboral”, se configura como un hostigamiento que infringe una persona o un grupo de personas a otra u otras dentro del ámbito de una relación de trabajo.

“Es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales” (Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales, 2015, Pág. 13).

En nuestro país, aun no se encuentra legislada una norma federal que tipifique situaciones de violencia laboral. No obstante ello, se debe mencionar que algunas provincias de la república Argentina, ya han reglamentado leyes provinciales con la finalidad de regular estos actos de violencia dentro de las instituciones tanto públicas como privadas. La Provincia de Córdoba carece aún de una ley provincial que regule la violencia en el ámbito laboral.

En este contexto se puede afirmar que las víctimas que padecen sistemáticamente situaciones de violencia dentro de sus trabajos, se encuentran desprotegidas, y sin un refugio legal donde ampararse ante dicho padecimiento.

Lo se plantea es considerar si ¿Las Garantías constitucionales del Art. 14 bis y las planteadas en los Pactos internacionales que la Constitución Nacional reconoce, como así también la letra de la Ley de Contrato de Trabajo, (LCT N° 20.744) son suficientes para la protección jurídica y la producción de la prueba en situaciones de acoso laboral o es necesaria una regulación específica?

En el presente, se pretende lograr un acabado conocimiento, no solo del derecho de fondo que regula a esta temática, sino específicamente del derecho procesal que la encubre, sus formalidades procesales, ante quien poder denunciar, bajo qué circunstancias y hacer especial hincapié en los medios probatorios de los cuales las víctimas se pueden valer para probar su padecimiento y a los cuales los jueces y autoridades administrativas laborales deben considerar a los fines de llegar a conocer la verdad real, que determina cada caso.

Asimismo la finalidad social del presente consiste en generar una herramienta de consulta, para que cada víctima de este fenómeno, pueda tomarla como norte y hacer valer su derecho, evitando así caer en la omisión de denunciar.

Para ello el Trabajo final de graduación será dividido en dos partes, la primera abarcará del capítulo 1 al capítulo 2 y se analizaran conceptos que permitan conocer la violencia laboral, sus orígenes, formas, actores y su marco normativo vigente en nuestro país; asimismo se citaran doctrinas sobre la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo.



La segunda parte, capítulo 3, abordara la problemática desde la óptica procesal y las distintas opciones que poseen las víctimas de violencia laboral para denunciar la misma y llevar un proceso en el ámbito administrativo o judicial una vez agotado el primero.

Todo lo antes expuesto sirve para esbozar la hipótesis de trabajo.

A raíz de que en Argentina los hechos relacionados al Mobbing, son cada vez más frecuentes, se plantea la inminente necesidad de que se regule un marco legal con una ley federal que entienda sobre el mismo, lo que se calificaría como conveniente para mejorar la calidad de vida dentro del ámbito laboral. Conjuntamente se cree que el estado debe comprender que el Mobbing, no puede ser tratado aplicando principios y normas por analogía exclusivamente, sino que, es necesario su regulación en una norma genuina, aplicable en toda la extensión del territorio de la Nación.

# Capítulo I

## Mobbing

### **1- Introducción:**

En el primer capítulo se hará referencia al Mobbing, sus orígenes, su configuración, los actores intervinientes, sus diferentes formas de manifestación y su naturaleza jurídica.

El Mobbing, comúnmente llamado “Acoso Laboral”, se configura como un hostigamiento que infringe una persona o un grupo de personas a otra u otras dentro del ámbito de una relación de trabajo.

El actor o “Moober” ejerce sobre los sujetos pasivos de la relación, en forma continua y sistemática, violencia de distintos tipos a saber: psicológica, profesional e incluso física, y durante un tiempo suficientemente prolongado.

Esta realidad es capaz de generar en el agredido situaciones de estrés, depresión y/o trastornos psíquicos que repercuten no solo en su estado de ánimo, dentro y fuera del trabajo, sino también en su salud.

El Mobbing, establece una temática de marcada importancia por muchos motivos, constituye un tópico actual, discutible y capaz de ser analizado desde distintas disciplinas, aplicable a todos los ámbitos laborales, tanto públicos como privados.

Vulnera la faz personal de los intervinientes, los derechos personalísimos de los trabajadores, las relaciones laborales y hasta el desarrollo económico de las instituciones donde se implanta.

## 1.1 Concepto:

El Mobbing, es un fenómeno que puede ser estudiado desde la óptica de distintas disciplinas, por lo tanto existen extensa cantidad de definiciones y de nociones de sus orígenes, desde la psicología se sostiene:

*La palabra “Mobbing” proviene del término inglés “mob”, que traducido al castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo, en forma hostil o amistosa. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, en cambio, el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo abordada en el ámbito de las condiciones de trabajo (Velázquez, 2005).*

Otras definiciones:

*Heinz Leymann, en 1980, acuñó el concepto de Mobbing o terror psicológico en el trabajo, el cual definió como comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.*

*Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social (González, 2002).*

*Marie France Hirigoyen define el acoso moral como: una conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su frecuencia o*

*sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral (Hirigoyen, 2004).*

*El concepto legal del Mobbing, recientemente ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío (Velázquez, op. cit.: 2).*

*Así mismo, se ha definido al Mobbing desde el ámbito jurídico como “presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración” (Gimeno, 2005).*

Como se puede observar, en todas las definiciones, el normal denominador es que para que se configure una situación de Mobbing, es requisito dos o más partes, donde la víctima sufre por un tiempo determinado y constante, no de forma aislada, un maltrato capaz de afectar su desempeño en el ámbito de la relación laboral.

Estos tipos de violencia o injuria laboral, se reproducen a pasos agigantados dentro de un contexto donde el desarrollo tecnológico cobra relevante importancia y el sistema jurídico encargado de su resguardo y regulación, se desarrolla de forma más lenta.

## **1.2 Formas de violencia Laboral. Partes intervinientes. Fases**

Habitualmente el Mobbing, se genera dentro de una relación desigual de poder, entre dos o más personas dentro de una empresa u organización. La misma no necesariamente es

de orden jerárquico, ya que la desigualdad puede darse entre pares, en relación a cualidades, experiencias, formación, etc.

La violencia puede manifestarse en forma descendente (del superior al subordinado), ascendente (del subordinado al superior) o entre pares dentro de la estructura jerárquica de la organización.

En cualquiera de las formas en que se configure el Mobbing, hay una intención por parte del agresor de dominar o controlar a la víctima, mediante acciones u omisiones que la mantengan en el lugar que él desea colocarla. Asimismo, existe como complemento el silencio o la complicidad del grupo que rodea la relación toxica, que se mantiene en un estado de silencio, conscientes de la injusticia de la situación, pero ajenos a querer colaborar para su resolución (Barón Duque, Miguel; Munduate Jaca, Lourdes; Blanco Barea, Ma. José, 2003).

Aparece aquí, un tercer factor que es la inoperancia de la organización para resolver este tipo de conductas, que ocurren dentro de su estructura. Habitualmente son situaciones que no se desconocen, pero que por distintos motivos no se toma la determinación de solucionarlas. Puede ser por falta de herramientas para hacerlo, por recelo a que se genere una pérdida de recurso mayor a la que se solucione tomando cartas en el asunto o por menospreciar la situación, pensando que es un trato entre compañeros que no contenga intenciones de agredir a la víctima (Barón Duque, Miguel; Munduate Jaca, Lourdes; Blanco Barea, Ma. José, 2003).

Como se puede observar, dentro de una relación de violencia laboral, siempre encontramos a dos partes intervinientes:

Un agresor, que puede ser jerárquicamente superior o no, pero que tiene una marcada conducta de control sobre la víctima.

La víctima, que es el eslabón débil dentro de esta relación y quien recibe las agresiones directas de su victimario, el desinterés de su entorno y la inobservancia de la organización.

Desde el punto de vista organizacional, Leymann (1996) refleja cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso moral, al que se adscriben, en gran medida, las pautas de desarrollo de la mayoría de los procesos de acoso.

- La aparición de algún incidente crítico.
- La persecución sistemática.
- La intervención de los superiores.
- El abandono del trabajo

En la primer etapa, donde comienza el hostigamiento, la reacción inicial de la víctima suele ser la desorientación. No logra comprender por qué le sucede esto a ella, y genera espacios de autocrítica intentando cambiar su conducta a los fines de evitar la continuidad de las acciones del agresor.

La segunda etapa, se caracteriza por un aumento de la graduación del acoso psicológico hacia la víctima, por parte del agresor, logrando de esta manera intimidarla y bloquear cualquier tipo de defensa que la víctima intente ejercer. Suelen aparecer aquí amenazas concretas con relación a la posición o la continuidad de la víctima, dentro de la organización.

En la tercer fase, ante el incremento de las hostilidades, la víctima, recurre a un superior, o a un encargado de personal dentro de la organización, a los fines de ser escuchada y con la esperanza de una resolución a su padecimiento, aunque en la mayoría de las situaciones, este acercamiento resulta sin sentido, debido a la inoperancia de la organización para resolver este tipo de situaciones.

Ante la continuidad de las agresiones, la victima empieza a transitar un desinterés por su tarea e inicia un camino marcado por diferentes síntomas patológicos que afectan directamente a su salud y se convierten en su principal preocupación, perturbando indirectamente también sus relaciones personales y familiares.

En la cuarta etapa, la victima colmada de presiones y con su salud totalmente deteriorada, considera opciones fuera de la organización de la que forma parte. Dejando atrás su desempeño profesional en la empresa y el tiempo transcurrido en ella.

En el mejor de los casos, logre reinsertarse en otra organización pero generalmente las victimas de estas situaciones de violencia laboral, son propensas a padecer patologías de alteraciones de su conducta, adicciones y conflictos sociales que les dificultan su retorno a la vida laboral activa (Barón Duque, Miguel; Munduate Jaca, Lourdes; Blanco Barea, Ma. José, 2003).

### **1.3 Consecuencias de la Violencia Laboral**

Las consecuencias del Mobbing suelen tener efectos catastróficos; Para la victima la cual transita por varias etapas, que van desde una simple preocupación, una baja en su rendimiento y eficiencia en su tarea, un incremento del ausentismo, la siniestralidad, el

deterioro en su salud y sus relaciones interpersonales, la renuncia, el despido y hasta la determinación de quitarse la vida.

Los trastornos psicológicos, no suelen tardar en llegar a las víctimas de violencia laboral. Entre los problemas más comunes se encuentran:

Trastornos de ansiedad y estrés; depresión; falta de concentración; pérdida de la memoria; insomnio, etc.

Para la organización también las consecuencias del Mobbing son altamente perjudiciales.

El incremento del ausentismo, la falta de compromiso de la víctima de violencia laboral, la generación del mal clima de trabajo, la pérdida de dinero invertido en inducción y capacitación de las personas, deterioro de la imagen de la empresa, entre otras son las consecuencias de la violencia laboral dentro de la organización. (Barón Duque, Miguel; Munduate Jaca, Lourdes; Blanco Barea, Ma. José, 2003).

#### **1.4 Conclusión**

Considerando las definiciones, características, consecuencias y los efectos del Mobbing, resaltados anteriormente, se llega a la conclusión de que representa un conflicto para los trabajadores y las organizaciones, y su estudio y difusión un desafío para la sociedad y el estado. Asimismo, en nuestro país, se rectifica la necesidad de que el estado, representando al pueblo en su órgano legislativo, dictamine una norma que sea de aplicación federal para subsanar el padecimiento de las víctimas de Mobbing.

En los próximos capítulos se analizará la tutela jurídica vigente, los proyectos de ley y los casos más relevantes sobre la materia.



## Capítulo II

### 2.1 Introducción:

Nuestra legislación, en la actualidad solo se encarga de encontrar alternativas de protección dispersas en distintas reglamentaciones, sin regular expresamente el problema de la violencia laboral en una ley de alcance federal que sistematice su aplicación.

La Constitución Nacional, específicamente en su Art. 14 bis; establece postulados en los que el legislador pretende proteger la dignidad del trabajo y asegurar una situación laboral digna.

También un sinnúmero de tratados internacionales, de aplicación obligatoria, contemplan genéricamente esta situación, asegurando que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”* (Art 23, Declaración Universal de Derechos Humanos).

Asimismo, la letra de la Ley N°20744/76 y sus modificatorias, determina un gran, (sino el más importante) referente de la consagración de los derechos emergentes de las relaciones de trabajo, determinando al trabajo como una actividad lícita basada en la capacidad productiva y creadora del hombre, realizada a cambio de una remuneración. Reglamenta las relaciones entre las partes de la relación laboral, sus derechos y obligaciones y hasta las formas de extinción de la relación de trabajo.

Existen algunas provincias que contienen dentro de su legislación leyes locales que tipifican este tipo de violencia, como por ejemplo la provincia de Buenos Aires (Ley N° 13168); la Provincia de Santa Fe (Ley N° 12434); Provincia de Entre Ríos (Ley N° 9671).

En la Provincia de Córdoba, aún no se encuentra legislada una ley específica sobre la materia, aunque existen proyectos de ley que pretenden establecer definiciones respecto de la Violencia Laboral, las autoridades de aplicación, los procedimientos y fundamentos de estudio (Proyecto de ley provincial N° 18973/16), como así también en el ámbito municipal de la ciudad de Córdoba, se presentó un proyecto de Ordenanza Municipal contra la violencia laboral N° 6272-C-17.

En concordancia con lo anteriormente relatado, cabe destacar que el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, emitió con fecha 22 de Agosto 2017 el: “*Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral*” Protocolo que busca generar conciencia y facilitar la denuncia de situaciones de violencia en el ámbito del trabajo.

Con la realidad así planteada es muy difícil que las víctimas de la violencia laboral, encuentren ante todo, el valor para denunciar este tipo de padecimientos y luego que se sientan respaldadas por un sistema normativo que las ampare en los procesos administrativos (en primera instancia) y una vez agotados estos en los judiciales, tendientes a la elaboración de una defensa digna de su situación.

## **2.2. Análisis de la legislación vigente:**

### **2.2.1 Constitución Nacional:**

Nuestra Constitución, en su art 14 bis, incorporado en la reforma de 1957 consagra el derecho a poder trabajar, en igualdad, y además plantea una protección al trabajo en sus diversas formas:

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

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

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (Constitución Nacional Argentina, 1994).*

Como se ha explicado en capítulos anteriores, el Mobbing, vulnera los derechos personalísimos de la víctima, atacando su dignidad e integridad. Por ello es posible entender que en base al art 14 bis de la Constitución Nacional, cuando describe a las “condiciones dignas” de trabajo no solo hace referencia a aspectos de higiene, salubridad y seguridad

laboral, sino en mantener un medioambiente laboral adecuado, el cual se ve afectado cuando repercuten dentro de la organización situaciones de violencia laboral.

Y desde este punto de vista, toda situación de abuso, violencia, maltrato o acoso laboral, que se genere dentro de una organización y en base a una relación laboral, debería ser reparada y subsanada.

Vemos así como la protección de los derechos fundamentales, puede ser un puntapié inicial y sentar herramientas a la hora de combatir el Mobbing.

### **2.2.2 Tratados internacionales:**

La reforma de la Constitución Nacional de 1994 amplió el marco protectorio al asignarle jerarquía constitucional y supra legal a determinados tratados internacionales.

El art 75, inc. 22 de la CN, establece la atribución del Congreso de la Nación Argentina de *“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”*

Asimismo el art. 75, inc. 23, establece que es atribución del Congreso Nacional: *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, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.*

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su Art 14 reconoce “condiciones de trabajo”; La Declaración Universal de Derecho Humanos, en su art 23, reconoce el derecho al trabajo y el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo; El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art 7, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en su art 5, reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. 3.

Asimismo, la República Argentina, con la finalidad de promover el empleo y proteger a los trabajadores es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1919, con 81 convenios y 2 protocolos ratificados.

El convenio 111 de la (OIT) sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado por ley 17.677) en su art. 1º prevé: *“A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*

Como se puede apreciar, los tratados y convenciones internacionales, firmados o ratificados por la Argentina tienden a proteger a las víctimas de condiciones inequitativas dentro de las relaciones laborales, sin expresar explícitamente el tópico del Mobbing, otorgan una protección generalista, la que podrá ser interpuesta en demandas concernientes a la temática que nos compete en el presente.

### **2.2.3 Ley de contrato de trabajo**

La ley de Contrato de Trabajo (LCT) N°20744 de la República Argentina, data del año 1976, tiene como antecedentes a la Constitución Nacional y a los tratados de Derechos humanos, es la ley madre y junto con sus modificaciones, regula las relaciones laborales dentro del territorio del país.

Si bien no establece específicamente una regulación sobre la violencia laboral, en su art. 17 establece prohibiciones de hacer discriminaciones: "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad."

A su vez en el art 75 establece el deber de seguridad del empleador, garantizando la observación de pautas y normas para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

También en su art. 81 establece " El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad 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".

### **2.2.4 Leyes provinciales:**

Como se afirmó al principio de este capítulo, no existe una ley federal que trate sobre la materia de la violencia en el ámbito laboral o Mobbing, sin embargo varias provincias de la República Argentina han regulado específicamente esta situación.

La **Ley 7.232** de la Provincia de Tucumán, sancionada en el año 2002; define en su “**Artículo 1°**.- La presente Ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir controlar, sancionar y erradicar la Violencia Laboral.”

En sus artículos siguientes, si bien se determina su aplicación para personal de cualquiera de los tres poderes del estado, define al Mobbing como delito, determina una autoridad de aplicación de la ley y responsabiliza al empleador de elaborar un procedimiento interno a los fines de darle cumplimiento a la letra de la ley.

La **Ley 5.349** de la Provincia de Jujuy sancionada en el año 2003; establece en su objeto sancionar y erradicar la violencia laboral, pero a diferencia de la anterior plantea en su art 10, la sanción aplicable a esta conducta la que es equivalente al valor de 5 (cinco) a 20 (veinte) salarios mínimo, vital y móvil, de acuerdo a la naturaleza y gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que los códigos y leyes especiales le atribuyan.

La Ley 9671 Contra la Violencia Laboral de la provincia de Entre Ríos, de 2005 detalla en su art 1° como innovación respecto de las demás provincias que el ámbito de aplicación será tanto para el sector público como para el privado y plantea un mecanismo de audiencia para tratar las denuncias de las víctimas, muy expeditivo y con un plazo máximo de 48 hs.

Asimismo determina la autoridad de aplicación de la letra de la ley y la sanción a quienes ejerzan violencia laboral, con una multa que va desde 10 (Diez) a 50 (cincuenta) veces el valor del salario mínimo vital y móvil.

La **Ley 13.168** contra la violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en el año 2004, actualizada por la ley 14040, regula también al tópic de la violencia laboral, en el ámbito público, su definición y alcance. Además plantea la instrucción de un sumario a los efectos de tramitar la denuncia que cada víctima formule, estableciendo sanciones como apercibimientos, suspensiones, cesantías etc.

Asimismo Existen Convenios colectivos de trabajo que reconocen la violencia laboral la regulan y sancionan. Entre ellos podemos mencionar al Convenio General para la administración Publica Nacional; Convenio para el personal de la Administración Nacional de Aduanas; Convenio de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), solo para nombrar algunos de tantos que regulan esta problemática y sientas diferentes postulados para abordarla en afán de lograr su erradicación.

La Provincia de Córdoba aun no dictaminó una ley referida a la violencia laboral, sin embargo, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, avanzó en el año 2017 en la Resolución N° 099 con fecha 22 agosto 2017: dando creación al “Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral”

### **2.3. Proyectos de ley.**

Como se planteara anteriormente, la Provincia de Córdoba, aún no posee una ley que regule la violencia laboral, ni en su ámbito público ni en privado, sin embargo varios reconocidos juristas y legisladores han planteado proyectos de ley, intentando impulsar una regulación específica de esta problemática. Uno de ellos es el siguiente:



Proyecto de ley provincial N°18973/16, impulsado en la legislatura de la provincia de Córdoba, por el Legislador Ezequiel Peressini.

Este proyecto data del año 2016, e intenta determinar en su cuerpo, las nociones generales en lo que respecta a la consideración de conductas que incluyan violencia laboral, tanto es así que enumera de forma enunciativa y no taxativa, distintas formas de acoso social o psicológico (obligar a ejecutar tareas denigrantes, asignar tareas innecesarias o sin sentido con la intención de humillar, juzgar de manera ofensiva y agravante, el desempeño laboral en el ámbito de trabajo, ejecutar amenazas reiteradas de despido infundado a un subordinado, son algunas de las conductas enumeradas)

Plantea asimismo, la autoridad de aplicación y el procedimiento para la denuncia de este tipo de conductas.

Lo novedoso del proyecto, es que a los fines de la denuncia de situaciones de violencia laboral dentro de una organización, público o privada, el procedimiento incluye como parte fundamental al empleador. La víctima como primera instancia debe informar al empleador de sus padecimientos, y este está obligado a prestar atención a esta realidad, y generar un acta describiendo y llevando registro de lo expuesto.

Luego el empleador está obligado, una vez que tomo conocimiento de alguna situación de violencia laboral, a convocar a todas las partes intervinientes y a la representación gremial en un plazo no mayor de 48 hs a los fines de que todos asuman el compromiso de hacer cesar dicha situación de violencia, que haya sido denunciada y probada ante el empleador.

Asimismo se plantea la participación ineludible de Secretaria Contra la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, quien participara en cada instancia de negociación.

A la par, este proyecto plantea una consideración donde la denuncia de violencia ejercida por un superior jerárquico o un funcionario público, será tomada en cuenta como un agravante a la situación y tramitada directamente ante la Secretaria Contra la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo.

Las sanciones establecidas a quienes dentro del territorio de la Provincia de Córdoba, ejerzan conductas consideradas como violencia laboral, sea en el ámbito público como en el privado son de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. Como así también será plausible de sanción con una multa, cuyo monto será el equivalente entre diez (10) a cincuenta (50) cincuenta salarios mínimo vital y móvil.

Asimismo el Proyecto de ordenanza Municipal contra la Violencia Laboral para la ciudad de Córdoba N° 6272-C-17. Plantea un importante precedente para que nuestra provincia finalmente logre legislar sobre la materia.

#### **2.4.: Conclusión**

Miles de trabajadores en nuestro país, y específicamente en la provincia de Córdoba, padecen diariamente en sus trabajos, diferentes grados de violencia que les ocasionan consecuencias físicas, psíquicas y de adaptación.

El uso indiscriminado del poder que ejercen los empleadores sobre los trabajadores, no está debidamente regulado y lo que es peor no hay posibilidad de prevenirlo, sin una ley y una autoridad que lo regule y atienda.

Es sumamente necesaria la sanción de una ley a nivel nacional, y otra dentro de la órbita provincial, que logre resguardar los intereses de los trabajadores, ampliando el espectro de garantías que hoy poseen y que incluya como tópico central al Mobbing, situación desmerecida y altamente toxica dentro de una relación laboral.

## Capítulo III

### **3.1. Derecho del trabajo. Principios sustanciales y procesales.**

El Derecho del trabajo, o también denominado por diferentes autores como Derecho Laboral o Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, es la rama de las ciencias jurídica que a través de sus principios y normas regula las relaciones de trabajo. (Grisolia, Julio A., 1999)

La ley de Contrato de Trabajo N°20744 en su Art. 4° establece: *“Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.*

*El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”*

*Asimismo en su Art 22 Define la existencia de una relación de trabajo: “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”*

El Derecho del trabajo en nuestro país, regula las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas, el derecho a la seguridad social y el derecho procesal laboral.

Asimismo el Derecho internacional del trabajo, a través de pactos ratificado por nuestra Constitución Nacional, forma parte de esta materia.

El derecho del Trabajo se rige por diferentes principios sustanciales y procesales quienes establecen las bases en que se asienta todo el ordenamiento jurídico laboral. Alonso

García, los define como: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puede darse en otras ramas del derecho” (Damiani, 2008).

**1) Principio protectorio:** Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. (Grisolia Julio A., 1999)

El principio protectorio se manifiesta en tres reglas:

**a) In dubio pro operario.** Establecido en el segundo párrafo del art 9 de la LCT (20.744) cuando establece “si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador” (Grisolia Julio A., 1999)

**b) Regla de la aplicación de la norma más favorable.** Esta manifestación del principio protectorio se ve regulada en el 1° párrafo del Art 9 de la LCT (20.744) que establece: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo” (Grisolia Julio A., 1999)

**c) Regla de la condición más beneficiosa.** Ésta dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. (Grisolia Julio A., 1999)

**2) Principio de irrenunciabilidad de los derechos:** Contemplado en el Art 12 de la LCT (20.744) “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción” (Grisolia Julio A., 1999)

Se considera que los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables, la misma Ley de Contrato de Trabajo así lo dicta explícitamente y pone un límite a la disponibilidad por parte del trabajador.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos presenta distintas excepciones:

a) Transacción; b) conciliación; c) renuncia al empleo; d) prescripción; e) caducidad; f) desistimiento de la acción y del derecho (Grisolia Julio A., 1999).

**3) Principio de la continuidad de la relación laboral.** Consagrado en el art 10 de la LCT (20.744) “En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.”

El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales. (Grisolia Julio A., 1999)

**4) Principio de primacía de la realidad.** En tal sentido, el art. 14 Ver Texto de la L.C.T. determina que “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales,

interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.

**5) Principio de buena fe.** Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta. (Grisolia Julio A., 1999)

Está consagrado en el art 67 y 68 de LCT (20744), que dictan a saber: **“Art. 67.** — *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. 68.** — *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.”*

**6) Principio de equidad y Principio de Justicia Social.** Consagrados en el art 11 LCT (20.744) junto a los principios de buena fe y a los principios generales del derecho del trabajo **“Art. 11.** — *Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”*

**7) Principio de gratuidad.** Es el principio que garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los

trabajadores del pago de la tasa de justicia. Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos. (Grisolia, Julio A. 1999)

Consagrado en el art 22 LCT (20.744) *“Art. 22. — El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Ni sus ingresos por salarios, en la cuota prevista de embargabilidad, ni su vivienda podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.*

*En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas por el profesional actuante.”*

**8) Principios de Oralidad e inmediación:** “La oralidad significa que quien deba fallar obtenga la convicción personal y directa de la verdad de los hechos controvertidos, mediante el contacto con los litigantes y los medios de prueba, sin la intermediación de la escritura” (Damiani, 2008, p.54)

El contacto directo con los litigantes al menos en una instancia del proceso, da cuerpo al llamado principio de inmediación.

Ambos principios están consagrados en el Art 50 de la ley 7987 de la Provincia de Córdoba *“...Art. 50 de la ley 7987: En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes...”*



**9) Principio de Inversión de la carga de la prueba:** Constituyendo un opuesto a lo que ocurre en materia civil y comercial, en el derecho del trabajo será el demandado (El empleador) quien deba probar lo contrario a lo que afirma el demandante (El trabajador). Este principio está consagrado en el Art 39 de la ley 7987.

**10) Ultra Petita:** en el procedimiento laboral de la provincia de Córdoba, se le permite al juez resolver más allá de las pretensiones de las partes, *ultra petita* de acuerdo a lo afirmado en el art. 63 *in fine*, de la ley 7987

Esta facultad, no es discrecional, debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad y con fundamentación lógica y legal, según lo establece el art. 155 de la Constitución de la Provincia de Córdoba (Damiani, 2008).

El juez tiene la facultad de aplicar el derecho y de resolver con un monto mayor a lo pedido, pero siempre respetando la petición de la parte actora, y nunca incorporando conceptos que no se hayan planteado originalmente en la demanda ni reclamado por el actor. Puede hacer esto, con el fin de buscar el equilibrio de las partes e intentar subsanar la desigualdad económica entre ambas.

### **3.2. Vía administrativa. Desarrollo**

El derecho procesal laboral en la provincia de Córdoba reconoce un esquema procedimental que se divide en dos grandes ámbitos. Uno es el Administrativo, y otro el Judicial.

- a) **Administrativo:** Se sustancia por ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia.

En Córdoba, El actual ministro de Trabajo, Omar Hugo Sereno determina la competencia y funciones del ministerio de Trabajo, estableciendo que actúa como organismo facilitador de las relaciones entre los distintos actores que intervienen en el mundo laboral, propiciando su interacción y desarrollando acciones tendientes a estrechar lazos y solucionar conflictos, contribuyendo a la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo y la seguridad social (<https://trabajo.cba.gov.ar/AcercaDe.aspx>).

Corresponde al ministerio de Trabajo asistir al Poder Ejecutivo en orden a sus competencias, en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y, en particular, participar activamente en:

- - Promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad en las oportunidades y de trato, y la eliminación del trabajo forzoso y/o infantil.
- - Situaciones relativas al régimen de contrato de trabajo y demás normas de protección del trabajo.
- - Tratamiento de conflictos individuales y colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de conciliación, mediación y arbitraje.
- - Ejercicio del poder de policía en el orden laboral como autoridad central y de Superintendencia de la Inspección del Trabajo, coordinando políticas provinciales y nacionales de fiscalización y relativas al empleo no registrado.
- - Elaboración y fiscalización de las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y ambiente del trabajo.

- - Elaboración y ejecución de pautas que orienten la política salarial del sector privado e intervenir en la fijación de las del sector público nacional.
- - Aprobación de los convenios entre los organismos competentes de la seguridad social y asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores.
- - Prevención y solución de conflictos laborales y/o salariales, resguardando el derecho a trabajos dignos, debidamente remunerados, respetando acuerdos y leyes vigentes.
- - Atención y asesoramiento en delegaciones regionales con alcance en todo el territorio provincial.

En el ministerio de Trabajo de la Provincia, se pueden llevar adelante varios y diferentes trámites, acuerdos y convenios (<https://trabajo.cba.gov.ar/AcercaDe.aspx>).

### **3.3. Donde denunciar la violencia laboral. Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral**

En lo que a la presente investigación interesa, es oportuno hacer notar que con fecha de 22 de agosto de 2017, se aprobó en todos sus términos bajo la Resolución N° 099 el Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral. El mismo, reconoce la necesidad de dotar de un marco legal a la temática de la violencia laboral a los fines de garantizar los derechos humanos y evitar abusos de poder que atentan contra el

trabajo decente y la seguridad social  
(<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

Considera asimismo como bases para el establecimiento del protocolo a la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el ámbito laboral (CTIO); Además trae como referencia la suscripción que realizó el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación un Convenio Marco de Cooperación, convirtiéndose en integrante de la Red Federal comprometidos por un trabajo digno, conformando también el Observatorio de Violencia Laboral del MTEySS. Que en función de la creación de la Red Federal, el MTEySS a través de su Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral, remite al Ministerio de la Provincia de Córdoba todas aquellas denuncias de Violencia Laboral que pertenecen a la jurisdicción y competencia de esta cartera ministerial  
(<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

Además dicho protocolo cuenta con un anexo en el cual define a la violencia laboral como toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Igualmente reconoce la adopción de acciones por parte del Ministerio de Trabajo de Córdoba, de prevención, asesoramiento, mediación, concientización y contención, que tiendan a evitar toda forma de violencia laboral y enumera ejemplificativamente cuatro situaciones que no

serán consideradas como “Violencia laboral” y por lo tanto quedan excluidas del accionar del presente protocolo. Las mismas son:

-Conflictos laborales: Divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales.

-Exigencias Organizacionales: Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales y excluyendo toda forma de abuso de derecho.

- Estrés Laboral: Se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas".

-“Burn Out”: También conocido como síndrome de agotamiento profesional

El Anexo articulado del Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, para la tramitación de denuncias de violencia laboral establece además que el ámbito de aplicación será el de las relaciones laborales del sector privado de la Provincia de Córdoba y que la competencia para la recepción y trámite de las denuncias será además de la sede de Capital, en cada jurisdicción correspondiente a las veintitrés Delegaciones del interior provincial. Asimismo la Autoridad de será el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba. (<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

Asimismo el Anexo establece la creación de la ventana única de admisión a través de la Mesa de Entrada (SUAC – Sistema Único de Atención al Ciudadano) del Ministerio de Trabajo de Córdoba, quien recibirá las denuncias que se presenten por parte del damnificado/a de manera directa o conjuntamente con asociaciones gremiales, Organizaciones No Gubernamentales u otras Instituciones intermedias, o por derivación que

hiciera el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación u otros organismos. Siempre que la presentación sea de manera directa, la denuncia deberá formalizarse con patrocinio letrado. (<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

De la misma manera, determina las formalidades que debe contener la Denuncia, y una etapa posterior de valoración técnico jurídica a la que es sometida la misma, respecto a la verosimilitud de los hechos denunciados y el derecho aplicable. En consecuencia de dicha valoración la autoridad de aplicación emitirá opinión de admisibilidad sobre la correspondencia del tratamiento de lo denunciado. (<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

Una vez admitida la Denuncia, se fija fecha y hora para audiencia, la misma será de carácter privado y confidencial para las partes y agentes que intervienen, siempre en atención a la naturaleza de las cuestiones que se ventilan. (<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

Una vez acaecida la Audiencia, se plantean dos situaciones a saber:

ACUERDO DE PARTES: Si existiese acuerdo entre las partes a los fines de hacer cesar la situación de violencia laboral denunciada, se dejará constancia en acta por el funcionario que oficie de secretario de audiencia, y se dispondrá la verificación posterior del cumplimiento de lo acordado, a pedido de parte.

FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES: Si de la audiencia o ulteriores continuaciones, no existiese acuerdo entre las partes, el funcionario actuante deberá disponer de todos los medios necesarios para la acreditación de lo expresado por las mismas, dentro de las facultades otorgadas a este Ministerio de Trabajo por el art. 1° de la ley 8015 y para que cese toda aquella conducta que hubiere sido descripta en la denuncia como violencia laboral. ARTICULO 13: DICTAMEN ANTE FALTA DE ACUERDO. Luego de la

audiencia y finalizada la etapa investigativa, la autoridad de aplicación emitirá dictamen de opinión en el plazo de cinco días, en el que deberá manifestarse sobre la existencia de violencia laboral, con fundamento en la información recabada a lo largo del MINISTERIO DE TRABAJO PROVINCIA DE CORDOBA procedimiento, recomendando a las partes el curso de acciones a seguir, haciendo hincapié en la prevención y concientización para evitar la violencia en el ámbito laboral. La autoridad de aplicación, según la naturaleza de lo denunciado y elementos de convicción aportados, “podrá” emitir resolución o disponer el archivo de las actuaciones. ARTICULO 14: REGISTRO DE ANTECEDENTES. En base a los dictámenes que emita la autoridad de aplicación se llevara un registro de antecedentes de denuncias de violencia laboral, dentro del sistema denominado “Sistema Provincial de Rubrica y Documentación Laboral” (<https://trabajo.cba.gov.ar/frmViolenciaLaboral.aspx>).

### **3.4 Conclusión**

Como se puede apreciar, el Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral y su anexo, determinan el cómo y el cuándo podrán las víctimas denunciar, la violencia laboral en la provincia de Córdoba, y el tratamiento de dicha denuncia, con una actuación preventiva y concientizadora por parte de la autoridad de aplicación, pero en donde al encontrarse la falencia de una ley que regule y determine como delito este tipo de acciones dañinas dentro del ámbito laboral, no se establece sanción alguna para sus actores. Si bien el camino pareciera ser el correcto, se entiende la necesidad de una ley que acompañe al desarrollo de la temática.

### **3.5. Vía Judicial. Desarrollo. Conciliación. Juicio.**

### **Conciliación:**

La demanda se radica ante el Juez de Conciliación, se deducirá por escrito, y deberá expresar el nombre del actor, documento de identidad, su domicilio real y el que constituya a los efectos procesales dentro del radio que fije el Tribunal Superior de Justicia, nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio; el nombre y domicilio, residencia o habitación del demandado y actividad a que se dedica, si se conociere; los hechos y demás circunstancias en que se funda la demanda; el derecho aplicable; la petición y cualquier otra circunstancia que se juzgue de interés para el pleito. (Art 46 Ley 7987, Cba)

Una vez Admitida la demanda, se cita y emplaza a las partes a Audiencia de Conciliación, en un plazo no menor de cinco días ni mayor a veinte. (Art 47 ley 7987, Cba)

La asistencia a la audiencia de conciliación es obligatoria para las partes, quienes deberán en principio comparecer personalmente, sin perjuicio del patrocinio letrado, existiendo excepciones en caso de impedimento debidamente justificado.

En caso de que se trate de personas jurídicas, deberán comparecer por intermedio de los representantes legales designados de acuerdo a los estatutos o contratos respectivos.

“Si la parte actora no comparece a la audiencia sin causa justificada, se le tendrá por desistida de la demanda. Si no lo hace la parte demandada también sin causa justificada, se seguirá el juicio en la forma determinada en el artículo 25, y se le dará por contestada la demanda, generándose la presunción de veracidad de los hechos relatados en ella, que podrá ser desvirtuada por prueba en contrario”. (Art 49 in fine ley 7987, Cba)

En la audiencia de conciliación, el Juez interviene personalmente, en forma oral y en audiencia privada (Principio de Oralidad e Inmediación) procurando un advenimiento de las partes. Si las partes no hubieran conciliado el actor ratificará su demanda y el demandado o bien opone excepciones de previo y especial pronunciamiento, o bien contesta la demanda.



A partir de la audiencia de conciliación, se abre un período de prueba de seis días hábiles. “Entablada y contestada la demanda, producida y contestada la reconvencción y resueltas las excepciones de previo y especial pronunciamiento, el juez de Conciliación emplazará a las partes para que, dentro del término de seis días, ofrezcan pruebas”. (Art 52, Ley 7987, Cba)

Toda la prueba se ofrece en este plazo perentorio fatal, se puede presentar documental, informativa, pericial, etc. (Excepción confesional, testimonial e inspección ocular)

Luego de incorporada y admitida la prueba, el juez podrá citar de oficio a una nueva audiencia de conciliación. Si la misma es citada y las partes concurren y nuevamente no llegan a una conciliación, la causa se eleva a juicio ante la Cámara del Trabajo y las partes quedan anoticiadas de dicha situación.

#### **Juicio:**

Recibida la causa, el tribunal tendrá un plazo de veinte días para avocarse. Avocado y efectuadas las integraciones del caso, se notificará a las partes para que, en el término común de tres días, interpongan las recusaciones que estimen pertinentes, bajo sanción de preclusión. (Art 56 Ley 7987, Cba)

Vencido el plazo anterior el tribunal citará a las partes a Audiencia de Vista de Causa que se fijará dentro de un plazo no mayor a treinta días.

En el día y la fecha establecidos para la audiencia de vista de causa, se receptorán las pruebas confesional, testimonial e inspección ocular y luego los alegatos de cada parte.

Clausurado el debate, el tribunal pasará a deliberar en sesión secreta, bajo sanción de nulidad, estableciendo las cuestiones de hecho y derecho pertinentes (Art 63 Ley 7987, Cba)

La sentencia se dictará dentro de los treinta días de clausurado el debate, deberá basarse en los elementos probatorios incorporados legalmente al debate, como asimismo una

relación sucinta de la causa, el voto de los jueces sobre cada una de las cuestiones planteadas en la deliberación, la resolución de costas y honorarios de letrados y peritos intervinientes y una parte resolutive con mención de las disposiciones legales aplicadas (Art 64 ley 7987, Cba)

Contra la Sentencia se puede interponer: recurso de casación o recurso extraordinario para ser sustanciado ante la corte suprema de justicia de la nación.

### **3.6. Prueba. Formas. Desarrollo.**

El derecho en General, tiene como norma que en materia probatoria, quien alega un hecho es quien tiene a su cargo la tarea de probarlo.

Justamente lo complicado del fenómeno que venimos estudiando, es la capacidad probatoria de la víctima, y los medios de los cuales puede valerse para lograr convencer al juez de que lo que se está alegando realmente sucedió. Este tema es de vital importancia para el desarrollo de la presente investigación.

Como consecuencia de esta difícil tarea que tiene el trabajador, en lo que se refiere al derecho laboral existen características particulares- excepciones a la regla de quien alega un hecho debe probarlo- que lo distinguen claramente de otras ramas del derecho. Esto quiere decir que en estas situaciones en las que al trabajador le cuesta probar lo que alega, es el empleador quien deberá acreditar los hechos que manifiesta el actor en la demanda; denominándose a este beneficio que recibe el trabajador, como “inversión de la carga probatoria” (Toselli y Ulla, 2004).

Asimismo, el art. 114 de la ley 7987 establece que será de aplicación subsidiaria el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba y las leyes que lo modifican. De esta manera, se puede tomar como norma aplicable al proceso laboral la Libertad Probatoria establecida en el art. 200 del Código de procedimiento Civil y Comercial

de la provincia de Córdoba. El mismo dicta: “Los interesados podrán ofrecer prueba sobre todos los hechos que creyeran convenir a su derecho, hayan sido o no alegados.” (Art 200 ley 8465, Cba)

El Beneficio con el que cuenta el demandante, está expresamente establecido en la ley 7987 en su art 39. “Corresponderá al empleador la prueba contraria a las afirmaciones del trabajador cuando:

1) El trabajador reclame el cumplimiento de obligaciones impuestas por la ley o las convenciones de trabajo o laudos con fuerza de tales.

2) Exista obligación de llevar libros, registros, planillas especiales u otra documentación laboral o la que no siendo obligatoria de llevar por el empleador y, a requerimiento judicial no se la exhiba, o resulte que no reúnen las condiciones legales o reglamentarias o el reclamo verse sobre rubros o montos que deben constar u obtenerse de los mismos.

3) Se cuestione el monto de retribuciones establecidas por la ley, Convención Colectiva de Trabajo, o acuerdo de partes, salvo que éstas hubiesen convenido una suma superior a la impuesta por la ley o Convención Colectiva” (Art 39 ley 7987, Cba)

### **3.7 Diferentes medio de Prueba**

*En el proceso laboral, se ha instalado desde hace largo tiempo y sin impugnaciones, el principio de inversión de la carga de la prueba conforme sus propias técnicas. En la esencia de esta institución se encuentra una razón práctica muy evidente: los medios de prueba los acapara el empleador (especialmente los de carácter documental) (Pla Rodríguez, Américo. 1978)*

Entre las pruebas más comunes en el ámbito laboral se mencionan la prueba confesional; la que por su jerarquía, valor conceptual y probatorio figura en primer término. *“Es la Declaración Extraída o formulada en juicio por alguna de las partes intervinientes en el proceso, sea actor o demandado” (N. Enrique Amaya; 1975)*

Es decir, es el testimonio que realiza una de las partes al referirse a la materialidad de los hechos en sí y no en su calificación jurídica.

*Para que sea válida deben concurrir 3 elementos: La capacidad del confesante (Elemento subjetivo); La confesión (Elemento material); y la voluntad del confesante (Elemento intencional) (N. Enrique Amaya; 1975)*

Otro medio de prueba muy importante dentro del proceso laboral es la Documental, la cual es considerada vital para la resolución de controversias en las relaciones laborales.

En el ámbito laboral existe un amplio abanico de pruebas documentales partiendo desde recibos de sueldos, certificación de servicios, telegramas, hasta certificados médicos, legajos, actas de constatación, etc. En gran parte, estas pruebas se encuentran en poder del empleador, por lo que aplicando el principio de la inversión de la carga probatoria, será el quien debe acreditar mediante esta documentación lo contrario a lo reclamado por la parte demandante.

Otro medio de prueba regulado expresamente en el Código de procedimiento Laboral de la provincia de Córdoba es la prueba pericial. *El perito es considerado un experto en alguna ciencia, arte o materia, utilizando sus conocimientos para orientar y aconsejar al órgano jurisdiccional para que tome decisión en lo que respecta al asunto puntual del litigio (Toselli y Ulla, 2004).*

*El Art 40 de la ley 7987 dicta al respecto.- Cuando se requieran conocimientos especiales de alguna ciencia, técnica o arte, se designará de oficio o a petición de parte un*

*perito por sorteo entre los profesionales inscriptos en la matrícula respectiva que habilitará el Tribunal Superior de Justicia, pudiendo las partes proponer peritos de control inscriptos en la matrícula profesional, quienes prestarán juramento y estarán obligados a producir dictamen.*

*Otro medio de prueba que pueden aportar las partes es la testimonial, regulada expresamente en el Art 41 de la ley 7987. Cada parte podrá valerse hasta de cinco testigos, salvo que, por la naturaleza de la causa o por la cantidad de cuestiones de hecho el tribunal resolviera, fundadamente, examinar mayor número.*

*Los testigos podrán ser careados cuando lo estime conveniente el Tribunal.*

*El dicho de las personas expresado de viva voz ante el juzgador, es la más antigua de las pruebas en el ámbito procesal (Jorge A. Clariá Olmedo, 1974)*

*El testimonio es representación personal, porque la narración de la persona reconstruye dentro del proceso un acontecimiento o situación que se afirma haber percibido. Se reconstruye o reproduce lo que el testigo retiene por la memoria del objeto de prueba percibido. Esto diferencia el testimonio de la prueba directa consistente en la inspección judicial, donde el juez conecta directamente (percepción) con el objeto de prueba. (Jorge A. Clariá Olmedo, 1974)*

Finalmente, y como se adelantó en el párrafo anterior, un medio de prueba que tiene gran injerencia en los casos de materia laboral es la inspección judicial. Este medio de prueba se encuentra contemplado en el art 42 de la ley 7987: *“La inspección judicial de algún lugar o cosa deberá ser realizada por el tribunal con facultades de dictar sentencia definitiva, de oficio o a petición de parte.*

*Durante el procedimiento común, sólo en caso de urgencia y a petición de parte, la inspección judicial será practicada por el juez de Conciliación”*

Recientemente, en el año 2014, el Profesor Fabián Orlando Olaz, perteneciente a la Cátedra de Clínica Psicológica y Psicoterapias, de la facultad de Psicología de la UNC, junto a sus colaboradores desarrollaron una novedosa investigación tendiente a generar una adaptación de la escala Cisneros para evaluar Mobbing

La escala Cisneros es un cuestionario de carácter auto administrado desarrollado por Piñuel, compuesto por 43 ítems mediante los cuales se evalúa la presencia y frecuencia de 20 conductas de Mobbing

Uno de los instrumentos más difundidos para la evaluación del Mobbing forma parte del Barómetro Cisneros, elaborado por Piñuel, el cual es considerado como la primera herramienta de evaluación del Mobbing en español (Fidalgo & Piñuel, 2004). Este instrumento es un cuestionario que permite sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia en el entorno laboral. Consta de tres escalas, la escala Cisneros para evaluar el grado de Mobbing, una segunda escala para valorar el estrés postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV; y una tercera escala para de Abandono profesional que mide la intención de la persona de cambiar de trabajo y/o profesión. La escala de Mobbing objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso. Si bien la escala posee adecuadas propiedades psicométricas (poner fuente), la misma no ha sido adaptada a nuestro medio. Se puede concluir que la escala Cisneros es un instrumento de medida válido y confiable con aplicabilidad en investigaciones sobre clima y percepción laboral. En el caso del ámbito laboral, esto resulta importante especialmente en aquellas áreas cuyo éxito depende de la

calidad de las relaciones humanas, y principalmente donde está comprometida tanto la salud física como psíquica de la persona. (Fabián Orlando Olaz, 2014)

Se decidió incorporar este apartado, para graficar, la preocupación científica, en la Argentina por el tema de estudio del presente y además para hacer especial hincapié en la prevención y diagnóstico temprano de conductas de violencia laboral dentro de una organización.

### **3.8. Análisis de los fallos (jurisprudencia)**

*Caso Dufey: “Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A.”* es el primer fallo argentino 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. (Tomassetti, 2013).

En este caso, la Actora llega luego de agotar las instancias a plantear un recurso extraordinario de inaplicabilidad ante el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, donde logra que se reconozca su padecimiento y se encuadre dentro de la figura del Mobbing, sentando bases firmes como el primer caso que reconoce al Mobbing como causal de despido indirecto.

La Actora declara haber sufrido vejaciones en su tarea, por ser un ámbito donde prevalecía el trabajo masculino, y ella por su capacidad había ascendido a un puesto de jefatura. Luego de una reubicación de localidad y un cambio de dueños de la razón social, expone que su superior directo, y sus compañeros ejercían sobre ella violencia de género y la degradaban constantemente. A tal punto llega la intensidad de esta situación que comienza a afectar su salud y su desarrollo emocional en el trabajo y en su vida personal.

Seguido por extensos tratamiento médicos, y psicológicos, no tomados en cuenta por la actora, quien decide desvincular a la demandante por grave injuria laboral.

Es claro, pues, que la enfermedad de la actora fue originada como consecuencia del conflicto laboral y las repetidas acciones de descalificación en cuanto a las tareas que desempeñaba la víctima, acciones propias del hostigador, además de negarse a recibirle los certificados médicos que exhibía la actora a la demandada. 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, 2013).

#### **Fallo Distribuidora La Gioconda:**

#### **C., N. P. C/ Distribuidora La Gioconda S.R.L.**

La Cámara del Trabajo de Villa María en el mes de septiembre del año 2017, hizo lugar a la demanda laboral de la Sra. Noemí Coria, ex empleada de la empresa Distribuidora La Gioconda SRL, de Roberto Ansalone.

En el caso planteado, la actora reclama ciertos conceptos indemnizatorios, como multas de los art 9 y 15 ley 24.013; multas art 1 y 2 ley 25.323, horas extras, haberes no abonados, vacaciones y Sac proporcional no abonados, Integración mes de despido, Indemnización sustitutiva preaviso e indemnización por antigüedad. Pero lo relevante del caso es que la actora plantea y logra demostrar con 10 testimonios de empleados y ex empleados de la firma, el modus operandi (habitual y reiterado) y el menoscabo y la minusvalía que generó la actitud y trato de la demandada hacia su persona, lo que derivó en



un comprobado y agudo cuadro depresivo, con agotamiento físico y mental, directamente vinculado al “Mobbing” laboral.

Otro dato relevante del caso es que La Cámara del Trabajo de Villa María entendió y manifestó en su fallo: “que las pruebas y constancias de la causa, sumadas a las pruebas colectadas en otro expediente de similar entidad a la presente (G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L.) en donde también se verificó la misma situación de violencia patronal (en contra de otra trabajadora y con diferentes testigos), constituyen en sí mismo una demostración palpable y lamentable de lo que es un cotidiano desempeño del “Mal Empleador” (a contrario sensu del deseo del legislador, arts. 62, 63 y 64 de la L.C.T), acontecimiento que excede largamente a la relación jurídica procesal de las partes y se instituye en una muestra lacerante de una proterva práctica patronal (a través de la “violencia del poder”) en el ámbito del mundo del trabajo. Por ello, y con el objeto de ayudar a erradicar las prácticas patronales que violentan y vulneran la dignidad del dependiente, se resuelve girar –en copia completa las presentes actuaciones conjuntamente con las de la causa “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791” a la delegación local del Ministerio del Trabajo y Producción de la Provincia de Córdoba, sirviendo la misma como formal denuncia de violencia laboral en contra de la firma “Distribuidora La Gioconda S.R.L.”, en la persona de su representante legal.

La referida denuncia deberá ser encuadra en los términos de los arts. 4 y 5 del Protocolo de actuación de la Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral de esa entidad ministerial, a cuyo fin deberá girarse por Secretaria copia de la misma, haciendo saber a dicha institución y a todos aquellos que difundan la presente resolución que en resguardo al derecho constitucional a la intimidad e imagen personal del citado

representante legal, el mismo deberá ser identificado en todas las actuaciones por sus letras iniciales (“R.A.”) hasta tanto se verifique administrativa o judicialmente su responsabilidad –sea laboral, civil o penal- por la cual deba responder a título personal.”

### **Fallo Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital**

#### **Federal s/ amparo**

En este caso la actora, dedujo recurso extraordinario, cuya denegación da origen al recurso de queja, contra la sentencia de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo adversa al reclamo de nulidad del despido y reinstalación en el cargo, fundado por la empleada en el art. 1 de la ley 23.592 (actos discriminatorios), Considerando que el motivo real del distracto no fue el invocado a modo de justa causa por la demandada sino que respondió a razones de índole discriminatoria

*“El tribunal de segunda instancia consideró, asimismo, que el “esfuerzo probatorio” recaía “únicamente” sobre la trabajadora, la cual no había acompañado elementos de ilustración “suficientes” para establecer un “claro nexa causal” entre la ruptura contractual y el motivo invocado. Por ello, no obstante admitir la existencia de indicios favorables al reclamo, rechazó la demanda.*

*La Corte Suprema, en tanto, señaló en primer lugar y con cita de sus precedentes Siri y Kot, que los derechos esenciales de la persona humana cuentan en la Argentina con las garantías indispensables para su existencia y plenitud, correspondiendo “a los jueces el deber de asegurarlas”.*

*Para el Alto Tribunal la cuestión de los medios procesales destinados a la protección y, en su caso, a la reparación de los derechos y libertades humanos, se erige como uno de*

*los capítulos fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, impulsada por dos datos elementales: por un lado, que la existencia de estas garantías constituye uno de los “pilares básicos” del Estado de Derecho en una sociedad democrática, pero que, por el otro, “no basta con que los recursos existan formalmente, sino es preciso que sean efectivos”, es decir, se debe brindar a la persona la posibilidad real de interponer un recurso que permita alcanzar, en su caso, la protección judicial requerida.*

*Advirtió el Máximo Tribunal que los órganos internacionales de protección de los derechos humanos con competencia en aludidos tratados de jerarquía constitucional, habían coincidido en una comprobación realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las presuntas víctimas de actos discriminatorios para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo.*

*A juicio del Alto Tribunal, lo antedicho bastaba para restar sostén al fallo apelado. Con todo, añadió, con extensa y pormenorizada cita de las fuentes, que análogas doctrinas se registraban en el seno de la Unión Europea, de la Organización Internacional del Trabajo y del Consejo de Europa. Otro tanto ocurría, agregó, en el terreno legislativo y jurisprudencial de diversos países, como Alemania, Bélgica, España, Francia, Inglaterra e Italia. Sumó a ello, precedentes de la Corte Europea de Derechos Humanos y del Comité Europeo de Derechos Sociales.*

*En tales condiciones, a modo de conclusión, la Corte sostuvo que, en casos como el que se resuelve, resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo*

*objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.* <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminaci-n-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

Es decir que la Corte, en el Caso Pellicori, accede a su tratamiento y bajo una extensa conceptualización de doctrina y precedentes, nacionales e internacionales, sienta bases para el acceso a la deducción de recursos extraordinarios frente a situaciones que arbitrariamente impidan, obstruyan, restrinjan o de algún modo menoscaben o violen el pleno ejercicio de derechos sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

Ante esta concepción la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se expide sobre la temática planteada por la Actora, y dictamina un rico precedente para aplicar el principio de la “Inversión de la Carga Probatoria”, frente a situaciones de discriminación de cualquier tipo, acto en el cual la víctima encuentra sus mayores dificultades. Por lo se puede hacer extensible el presente caso a diferentes situaciones planteadas, como Mobbing en nuestro país. Dando de este modo una herramienta de aplicación analógica, para la resolución de casos de Mobbing laboral.

### **3.9. Conclusión parcial**

En el presente capítulo se hace referencia al derecho del trabajo, sus principios, su desarrollo procesal, en la Provincia de Córdoba. Asimismo se consignan los diferentes medios de prueba para la materia y la Jurisprudencia más relevante en la materia de estudio del presente.

Todo lo que nos lleva a confirmar nuestra hipótesis de la necesidad indispensable e inminente de la creación de un marco legal que regule al Mobbing como fenómeno actual y que afecta a miles de trabajadores en nuestro país.

## Conclusión Final

Durante el desarrollo de la totalidad del presente trabajo de investigación, se tuvo como norte, la búsqueda de una respuesta, la respuesta a los interrogantes que motivaron al autor a elegir a esta temática y convertirla en su objeto de estudio.

Se expresó de manera clara y concreta un panorama general sobre el Mobbing, sus formas, sus antecedentes, las partes intervinientes, sus etapas, consecuencias para las víctimas, para las organizaciones y para la sociedad en su conjunto.

Asimismo, luego del análisis de la legislación vigente y de parte de la jurisprudencia que hoy se toma como referencia de aplicación analógica, se logró evidenciar la afirmación de la hipótesis inicialmente planteada. El marco regulatorio con el que hoy cuentan los ciudadanos argentinos no es suficiente para resguardar a las víctimas que padecen situaciones diarias de Mobbing.

Hoy es necesario, para una sociedad donde la violencia se encuentra en auge, donde los mandatarios políticos parecieran que enfrentan en vez de unir, donde la economía y las finanzas de las empresas y de cada una de las personas no se encuentran saneadas y eso genera aún más violencia; Hoy, es necesario, una inminente creación de un marco legal, donde las situaciones de Mobbing dentro de las empresas, tanto públicas como privadas y en todos aquellos ámbitos donde se genere una relación laboral, sea legislada.

Un marco legal donde las víctimas del Mobbing, puedan apoyarse y donde encuentren un refugio para vencer el miedo a denunciar sus padecimientos, donde las familias, que son uno de los motores de toda nuestra vida en sociedad, no se desintegren por motivos de consecuencias generadas, por situaciones de Mobbing en las empresas donde trabajan sus miembros.

Desde este humilde lugar, denuncio ante Dios y ante el Estado, la necesidad de que cada víctima de situaciones de Mobbing, pueda terminar con su padecimiento mediante un claro procedimiento y una ley general que resguarde sus intereses como miembro de una organización laboral. Una ley en la cual las provincias de nuestra nación, puedan basarse para la sanción de sus propias leyes y así lograr la globalidad de la regulación del Mobbing en la República Argentina, siguiendo los lineamientos Internacionales donde dicha materia ya se encuentra avanzada en su tratamiento.

## **Anexo I:**

*Expte. 18973/L/16*

*LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA SANCIONA CON FUERZA DE LEY*

### TITULO I

#### Definiciones

Art. 1) Se prohíbe ejercer en todo el territorio provincial, todas las conductas que en esta Ley, son consideradas formas de Violencia Laboral, sobre quienes se desempeñen en el ámbito estatal (comprendiendo los tres poderes del Estado Provincial, los Entes Autárquicos, los Descentralizados y los Municipios), como en el privado.

Art. 2) Se considera Violencia Laboral, a toda agresión física, acoso sexual, y acoso moral o psicológico, que se ejerza sobre una persona, dentro de su lugar de trabajo.

Inciso 1 - Se entiende por agresión física, a toda conducta que de forma directa o indirecta, que esté dirigida a generar un daño físico sobre un trabajador.

Inciso 2 - Por acoso sexual, a toda conducta verbal o física reiterada, con connotación sexual, no consentida por quien lo recibe (basada en el poder), que afecta su desempeño laboral.

Inciso 3 - Por acoso social o psicológico, a toda situación en la que una persona o grupo de personas, ejerzan un maltrato modal o verbal, alterno o continuado sobre un trabajador, buscando así, desestabilizarlo, aislarlo, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa en su lugar de trabajo.

Inciso 4 - Se citan aquí, con carácter enunciativo como formas de acoso social o psicológico laboral, a las siguientes conductas:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes.
- b) Asignar tareas innecesarias o sin sentido, con la intención de humillar o denostar.

- c) Juzgar de manera ofensiva y agravante, el desempeño laboral en el ámbito de trabajo.
- d) Hacer cambiar de oficina o de lugar habitual de trabajo a una persona, con la intención de aislarla de sus propios compañeros.
- e) Prohibir a los compañeros de trabajo que hablen con otro, o mantenerlos incomunicados de cualquier forma.
- f) Encargar trabajos imposibles de realizar.
- g) Promover el hostigamiento psicológico, a manera de complot sobre un subordinado.
- h) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado a un subordinado.
- i) Privar al trabajador de la información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- j) Destruir malintencionadamente la reputación de un trabajador.
- k) Agraviar o agredir de forma verbal, gestual o por escrito.
- l) Llevar adelante persecución política o sindical.
- m) Ejercer un silencio despectivo sobre un subordinado.
- n) Hacer insinuaciones o indirectas.
- o) Practicar inequidad salarial, entre quienes ejercen en el mismo lugar de trabajo, tareas equivalentes.

Art. 5) Objetivo: 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.

## TITULO II

### Autoridad de Aplicación

Art. 6) Será autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo Provincial, conforme las facultades y procedimientos, establecidos en la normativa de su competencia y la reglamentaria de la presente.



Inciso 1 – Se creará bajo la Dirección del Ministerio la Oficina Contra La violencia Laboral para la recepción de las denuncias, el seguimiento de los casos, para la intervención en los mismos y para la aplicación de las sanciones como así también tendrá bajo su órbita las campañas de concientización y prevención para el cumplimiento de la presente Ley.

### TITULO III

#### Procedimientos

Art. 7) Quien hubiere sido víctima de Violencia Laboral, deberá como primer paso poner en conocimiento de su empleador, por escrito (acompañado por su delegado gremial o letrado patrocinante), del/ los hecho/s de Violencia Laboral del/los que ha sido víctima, indicando fecha, lugar y responsable del/los mismos. Quedando lo mismo sentado en un Acta que será elevada a la autoridad de aplicación para su seguimiento en pos del cumplimiento.

Art. 8) El empleador está obligado, una vez puesto en conocimiento de cualquier caso de Violencia Laboral, a convocar en un plazo no mayor a 48hs., a todas las partes, y a la representación gremial. La finalidad de la misma será, que todas las partes intervinientes, asuman el compromiso expreso y escrito, de hacer cesar por todos los medios y en forma inmediata, la situación violenta que haya sido denunciada, y probada al empleador.

Art. 9) Todo procedimiento de denuncia deberá ser informado a la Secretaria Contra la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, quien participara en cada instancia de negociación.

Art. 10) En caso de que el agresor denunciado sea superior o personal jerárquico del denunciante, el procedimiento de denuncia será realizado directamente ante la Oficina Contra La Violencia Laboral y la Autoridad de Aplicación.

Art. 11) El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

Como así también será plausible de sanción con una multa, cuyo monto será el equivalente entre diez (10) a cincuenta (50) cincuenta salarios mínimo vital y móvil.

Art. 12) Se considera una agravante, en aquellos casos en los que la Violencia Laboral, es ejercida y/o incitada por un Superior Jerárquico o Funcionario Público.

Art. 13) Quien haya denunciado alguna de las formas de Violencia Laboral citadas en el Art. 2, o quienes hayan comparecido en calidad de testigos, a la audiencia convocada por el empleador u otras audiencias, no podrán sufrir perjuicio alguno en su empleo.

Art.14) El Poder Ejecutivo Provincial realizará las adecuaciones presupuestarias para el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 15) Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Fdo.: Ezequiel Peressini

## Listado de referencias bibliográficas

- Art. 14 bis, Constitución Nacional.
- Art. 23, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Art.7, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Art. 11, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:
- Régimen de contrato de trabajo, ley N° 20.744/76 y sus modificatorias:
- Art 23; Inc. 1, Constitución de la Provincia de Córdoba:
- Proyecto de ley provincial N° 18973/16, impulsado en la legislatura de la provincia de Córdoba, por el Legislador Ezequiel Peressini:
- Proyecto de ordenanza Municipal contra la Violencia Laboral para la ciudad de Córdoba N° 6272-C-17.
- Resolución Ministerio de Trabajo Provincia de Córdoba N° 099 con fecha 22 agosto 2017:“Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral
- CNAT Sala II Expte. N° 31.246/07 Sent. Def. N° 99.504 del 17/8/2011 “A., M.E c/ Establecimiento Geriátrico Nuestra Señora de Lujan SRL y otro s/ despido”.
- CNAT Sala II Expte. N° 20.397/2008 Sent. Def. N° 100.466 DEL 27/04/2012 “J., N.M c/ Icona SA y otro s/ moobing”
- CNAT Sala IV Expte. N°33.087/09 Sent. Def. N°95.089 del 30/12/2010 “O., U.P c/ Swiss Medical SA s/ despido”.
- CNAT Sala X Expte. N°45.311/09 Sent. Def. N° 18.432 del 29/04/2015 “S., J.D c/ Fooprint SA s/ despido”.
- CNAT Sala V Expte. N°7.302/07 Sent. Def. N° 74.588 del 31/10/2012 “B., N.A c/ Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores s/ despido”.
- CNAT Sala IV Expte. N°29.068/08 Sent. Def. N° 96.907 del 26/02/2013 “G. de M., L.P c/ Banco de Galicia y Buenos Aires SA s/ despido”.
- Baldivezo, C. M. (2013) El acoso laboral configurativo de injuria grave. Comentario al fallo ‘B. R. N. c/ Galeno Argentina S.A. Microjuris. Recuperado de:

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/03/14/el-acoso-laboral-configurativo-de-injuria-grave-comentario-al-fallo-b-r-n-c-galeno-argentina-s-a/>

- Bustamente Casas M.C (2008) El Moobing Laboral. Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Carriaga, H. R. (2016) La prueba en el Moobing. Microjuris. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/11/03/la-prueba-en-el-mobbing/>
- Cuellas Benita (2016) Mobbing: Casos graves, leyes y datos sobre violencia laboral en Argentina. La voz del interior. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/numero-cero/mobbing-casos-graves-leyes-y-datos-sobre-violencia-laboral-en-argentina>
- Compendio de Legislación del trabajo y de la seguridad social. (2006) 11° Ed. Buenos Aires. La ley.
- Hirigoyen M.F (2000) El acoso Moral. (1° ed. 12° reimp) Buenos Aires. Paidos.
- Queruz Chemes A. (2015) Discriminación en el Trabajo. La voz del Interior. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/opinion/discriminacion-en-el-trabajo>
- Cafure C. E. (2017) Violencia Laboral. Córdoba. D&D
- Hirigoyen M.F (2000) El acoso Moral. (1° ed. 12° reimp) Buenos Aires. Paidos.
- Bustamente Casas M.C (2008) El Moobing Laboral. Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Queruz Chemes A. (2015) Discriminación en el Trabajo. La voz del Interior. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/opinion/discriminacion-en-el-trabajo>
- Carriaga, H. R. (2016) La prueba en el Moobing. Microjuris. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/11/03/la-prueba-en-el-mobbing/>
- Baldiviezo, C. M. (2013) El acoso laboral configurativo de injuria grave. Comentario al fallo ‘B. R. N. c/ Galeno Argentina S.A. Microjuris. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/03/14/el-acoso-laboral-configurativo-de-injuria-grave-comentario-al-fallo-b-r-n-c-galeno-argentina-s-a/>

- Cuellas Benita (2016) Mobbing: Casos graves, leyes y datos sobre violencia laboral en Argentina. La voz del interior. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/numero-cero/mobbing-casos-graves-leyes-y-datos-sobre-violencia-laboral-en-argentina>
- Barón Duque, Miguel; Munduate Jaca, Lourdes; Blanco Barea, Ma. José. La espiral del Mobbing Papeles del Psicólogo, vol. 23, núm. 84, (Enero - Abril, 2003)
- Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2015)