

UNIVERSIDAD  
**SIGLO**



La educación evoluciona

TRABAJO FINAL DE GRADUACION

MARCO LEGAL PROTECTORIO PARA LAS PERSONAS QUE SUFREN  
ACOSO LABORAL EN EL AMBITO PRIVADO

PERALTA DANIELA ELIZABET

ABOGACIA

2019

## **Resumen**

El trabajo final de grado que se desarrollará tiene como principal temática la ausencia de legislación en el ámbito privado sobre el mobbing y las consecuencias que el mismo conlleva en la persona y sus relaciones inter-laborales. La violencia, en sus diversas manifestaciones, es una problemática de vieja data y que con el paso del tiempo se ha profundizado y expandido en diferentes ámbitos de la vida humana.

En los últimos tiempos y de manera constante, se habla de situaciones que suceden en el mundo laboral; situaciones de exposición y violencia extrema que viven los trabajadores, de entidad importante para hacer el daño suficiente a quienes padecen toda clase de humillaciones y vejaciones en sus lugares de trabajo y que pese a ello no se ha logrado aún regular esta problemática. Podemos hacer eco de numerosos casos elevados a la justicia y que han sentado precedente en la legislación logrando así un avance importante para nuestra justicia.

**Palabras Claves:** mobbing, acoso laboral, regulación, ámbito privado.

### **Abstract.**

The final degree project that will develop has as main theme the absence of legislation on the private about mobbing and the consequences it entails in the person and their inter-laborales relations. The violence, in its various manifestations, is a long-standing problem, and that with the passage of time has been deepened and expanded in various areas of human life. In recent times, and constantly talking about situations that happen in the world of work; situations of exposure and extreme violence workers, living entity important to do enough damage who suffer all sorts of humiliation and arassment in their workplaces, and that despite this there has been still regulate this problematic. We can make numerous cases raised to justice echo and which have set precedent in legislation thus achieving a breakthrough for our righteousness.

**Key words:** mobbing, harassment at work, regulation, private sphere.

## ÍNDICE TFG

Introducción General.....	4
CAPÍTULO 1: El acoso laboral o mobbing.....	7
1.1 Introducción. ....	8
1.2 Acoso Laboral o Mobbing. Concepto .....	8
1.2 Fases del Mobbing. ....	9
1.3 Consecuencias del Mobbing. ....	12
1.4 Que no es Mobbing? .....	13
1.5 Síndrome de Burnout .....	13
Conclusiones parciales .....	15
CAPÍTULO 2: Recepción del Mobbing en el ordenamiento jurídico argentino .....	16
2.1 Introducción. ....	17
2.2 Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. Aplicabilidad. ....	17
2.3 Constitución Nacional Argentina. ....	19
2.4 Código Penal Argentino: Artículo 144 bis.....	20
2.4.1 El delito de lesiones según el Art. 89 ¿Es viable su aplicación?.....	21
2.5 Código Civil y Comercial de la Nación Ley N°26.994 .....	23
Daño. Vías de reparación. ....	23
2.6 Ley Riesgos de Trabajo N° 24557. Artículos viables.....	25

2.7 Responsabilidad de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.....	29
2.8 Proyecto de Ley 0500-D-2019. Importancia que reviste.....	31
Conclusiones Parciales.....	33
CAPÍTULO 3: Análisis Jurisprudencial .....	35
3.1 Introducción.....	36
3.1 IURIS PRUDENTIA. Análisis de fallos relevantes.....	37
3.1.2 Fallo "DUFÉY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" .....	37
3.1.2 Fallo “CORREA CERPA PATRICIA ALEJANDRA C/ AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. POR ENFERMEDAD ACCIDENTE” .....	38
3.1.3 Fallo: "PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO”.....	43
3.1.4 Fallo: “CATALDO MIGUEL ANGEL C/ PREVENCIÓN ART S.A. Y OTS. S/ ENFERMEDAD - ACCIDENTE” .....	46
Conclusiones Parciales.....	57
CONCLUSIÓN FINAL.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	62
Legislación.....	62
Doctrina: .....	62
Jurisprudencia.....	64

## **Introducción General**

El acoso que sufren las personas en el ámbito laboral privado es una problemática que merece ser atendida por el Derecho. El entorno en donde se llevan a cabo las conductas vejatorias son primordialmente las empresas privadas donde la mayoría de las personas pasan su tiempo y se desarrollan laboralmente; las empresas son quienes tienen el deber y por consiguiente la responsabilidad de salvaguardar la integridad psicofísica de quienes conviven diariamente en ese ámbito.

Para hablar de acoso laboral o mobbing se debe entender que el mismo ocasiona un daño severo en la persona que lo padece, se deteriora la personalidad del trabajador en su faz espiritual, se incide en las relaciones en el trabajo y los derechos personalísimos. Esta ramificación de la violencia laboral, cada vez, reconoce más afectados que bregan por encontrar respuestas en un sistema jurídico que hasta el momento sólo otorga alternativas.

A través del presente trabajo se intentará analizar la importancia que reviste una ley que proteja contra el mobbing en el ámbito del trabajo. Es por ello que cabe preguntarnos: ¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico un criterio doctrinario o jurisprudencial que nos permita establecer de forma certera cuando existe Acoso Laboral?

Teniendo en cuenta lo analizado el objetivo general es analizar cuáles son los supuestos en los que se presenta la figura del mobbing y explicar la importancia de contar con un marco protectorio legal unificado.

Como objetivos particulares se busca identificar cuando se configura el acoso y las diversas manifestaciones de mobbing que podemos encontrar, examinar aquellas situaciones en las que es cuestionable aplicar la figura de mobbing, explicar las consecuencias graves del acoso, tanto a nivel psíquico, social y físico, exponer cuando es viable realizar un reclamo por daños y perjuicios según la descripción del art. 75 L.C.T, art.

6 de la Ley Riesgo de Trabajo y las normas complementarias de ley 26994, Nuevo Código Civil y Comercial, analizar los Artículos de Ley 20744, Ley Contrato de Trabajo, que se refieren a aquellos apartados aplicables cuando surgen casos de acoso, exponer la importancia de contar con un marco legal protectorio para los trabajadores acosados en el ámbito privado.

La hipótesis de trabajo está orientada a demostrar si es viable la delimitación fáctica del mobbing a través de una ley unificada que proteja al trabajador dependiente, de los malos tratos, de la desvinculación y de los auto despidos, brindando criterios que permitan la clara identificación de la problemática.

Creemos que cuando una persona maltrata a otra lo hace no solo con la intención oculta de generar un daño, sino que creemos se intenta excluir al dependiente de su lugar de trabajo y que esa exclusión sea de forma voluntaria, sin generar gastos extras a la empresa, sin que la empresa tenga que indemnizar por despido directo. Se han presentado diferentes proyectos con el claro designio de dar una estructura a la problemática planteada, intentando brindar un marco regulatorio a la compleja situación que se vive en relación con este tema en los tribunales. Ante esta necesidad urge la sanción de una ley que sirva de sustento para castigar, sancionar y erradicar la violencia dentro de los ambientes laborales, sin obviar la protección de la víctima.

En el trabajo de investigación que se defiende es oportuno considerar que el tipo de estudio descriptivo-exploratorio es el adecuado, ya que tiene la finalidad de analizar, formular y describir los rasgos generales como así también las características particulares de la problemática planteada como objeto de estudio.

Es indispensable realizar una revisión documental de la doctrina, legislación y jurisprudencia recabada para establecer cuáles son las más convenientes para la

investigación de la problemática. En virtud de ello, la técnica que se utilizará para este proyecto es la Revisión Documental de jurisprudencia y doctrina relativas al principio de estudio. La finalidad es recopilar información acerca de la situación que atraviesan los trabajadores ante la presión y marginación que ejerce sobre éste el empleador y no tener un resguardo jurídico que lo proteja.

Con respecto a las estrategias de análisis, existen diversas técnicas cualitativas que resultarán útiles para el desarrollo de la investigación. Tal es el caso del *Análisis de Contenido*, que es una forma particular de analizar documentos.

La Técnica cualitativa a utilizar para el análisis de los datos será el *Estudio de Casos*, que supone un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado y comprensivo del objeto de interés. El mismo será utilizado durante el examen de los casos jurisprudenciales de los distintos órganos de resolución de controversias.

El presente trabajo tiene el propósito de estudiar si existe un marco legal protectorio para aquellas personas que se desempeñan laboralmente en el ámbito privado; es por ello que en el capítulo primero se analizará la figura del mobbing o acoso laboral y sus consecuencias; se revisaran los aspectos específicos de la figura estudiada, adentrándonos ya, en las fases y tipos de mobbing; se profundizará en el tema, para lograr diferenciar y especificar ¿Qué no es mobbing?, debido a que en ciertas oportunidades es confundido con otras enfermedades producto del trabajo diario.

En el capítulo dos, abarcará la recepción del mobbing en el ordenamiento jurídico argentino, a través del cual se observará la carencia de una Ley unificada que contemple la figura, sancione al victimario y proteja a la víctima.

En el tercer y último capítulo se realizará un buceo por la jurisprudencia argentina a través de la cual se verá reflejada la aplicación, interpretación y autonomía de los jueces para llenar vacíos legislativos.

Teniendo en cuenta estas consideraciones en cuanto a la problemática y lo desarrollado a lo largo de los capítulos anteriores, se elaboraran las conclusiones finales.



## **CAPÍTULO 1: El acoso laboral o mobbing**

## **1.1 Introducción.**

Primeramente se tratará el acoso laboral, el cual se caracteriza por causar un daño que persiste en el tiempo, sobre una persona o un grupo de personas determinadas y que no siempre es necesario que quien maltrata sea un superior, sino que en ciertas ocasiones el atropello viene de una persona que se encuentra en la misma posición jerárquica de quien lo padece.

Existen diferentes fases y tipos de mobbing que pueden llevarse a cabo durante la vida laboral produciéndose en quienes lo padecen un deterioro psicológico de una magnitud incalculable.

Es de sumo interés dejar en claro las diferencias entre lo que es acoso propiamente dicho y aquellas situaciones particulares que la actividad laboral conlleva en el día a día de la cotidianidad profesional.

## **1.2 Acoso Laboral o Mobbing. Concepto**

El concepto de mobbing proviene del verbo to mob, cuya traducción literal podría ser atropellar, acosar, molestar, linchar, atacar en masa, etc. Tiene su origen en los estudios llevados a cabo por el etólogo Konrad Lorenz, quien al estudiar las conductas de supervivencia de algunas especies animales se dio cuenta de que los miembros más débiles empleaban el ataque en coalición contra los miembros más fuertes que ellos (Correa y Coutinho, 1997).

Heinz Leymann (1990), psicólogo alemán, en la década de 1980 retomó este concepto y lo aplicó al estudio de la conducta humana en las organizaciones laborales, definiéndolo como «aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente (como mínimo 6 meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo.

Marie France Hirigoyen (2000) definió como acoso moral al proceso de maltrato psicológico “en el que un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero asesinato psíquico”. Para la autora, no existe un perfil psicológico específico de las personas a las que se acosa sino contextos laborales en los que la violencia laboral se desarrolla con mayor facilidad y en los que los/as trabajadores/as corren más riesgos.

Por ello entendemos que para que se configure el acoso moral o mobbing, debe darse una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular<sup>1</sup>.

## **1.2 Fases del Mobbing.**

El mobbing es un fenómeno que con el transcurso del tiempo se va acentuando. Para Suay Celia (2010), el acoso es un comportamiento violento que durante cierto período se va integrando de sucesivos actos parciales, y posteriormente se va desarrollando en fases sucesivas. Inicialmente hay lo que llama una agresión parcial.

Al principio, cuando el acoso comienza, los actos que lo integran son a simple vista incapaces de hacer o causar daño alguno. El perjuicio surge de la manipulación que de ellos hacen los agresores, de su invisibilidad inicial, de su reiteración y de su duración. El acoso se nutre, por una parte, de lo no dicho, de lo inexpresable, y por otra, envuelve formas de “comunicación paradójica” en la que se utilizan signos que sólo percibe la víctima: palabras

---

<sup>1</sup> Bustamante Casas, M.A (2008) *El mobbing laboral*. Recuperado el 27/09/18 de: <http://www.saij.gob.ar/mara-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg51110-80ccanirtcod>

que aparentemente no son malintencionadas según su sentido habitual, pueden contener una agresividad que sólo nota la persona a la que se dirigen, pero no los que están a su alrededor<sup>2</sup>.

Se pueden visualizar cuatro fases a través de las cuales el mobbing se desarrolla, etapas que con el paso del tiempo se agudizan y crecen a pasos agigantados.

#### 1ª – Primera Fase del mobbing: Incidentes Críticos.

En algún momento de la relación laboral se produce un cambio repentino en el trato personal o profesional. Este se puede dar debido a diferentes motivos como por ejemplo la envidia, los celos, la competitividad, el ansia de ascensos, o la inclusión de una nueva persona en el grupo a la que se le ve como competidora.

La “víctima” comienza a ser criticada y hostigada por como realiza su tarea habitual y se utilizan por parte del “acosador” todo tipo de incidentes, artilugios, calumnias y vejaciones, tanto personales como profesionales.

#### 2ª – Segunda Fase del mobbing: Acoso o estigmatización

La persona que es perseguida, va quedando excluida en lo personal y apartada en lo social, y se pueden visualizar en el ámbito laboral la designación de tareas nuevas que pueden resultar insignificantes o humillantes para el trabajador.

Es así como se va conformando un ámbito de hostigamiento y persecución laboral. Quien acosa permanentemente busca aliados, ya sea por inclusión o por omisión.

#### 3ª – Tercera fase: Intervención por Parte de la Empresa.

Cuando la empresa se enteraría de la situación, casi siempre por la propia denuncia de la víctima, puede actuar:

---

<sup>2</sup> El acoso laboral como delito y fenómeno social, Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2016/1517/fases-mobbing.htm>

De forma Omisiva: prefiere no intervenir en el asunto.

De forma Positiva: actúa rápidamente para la resolución del conflicto.

De forma Negativa: brinda protección al acosador, y puede llegar a considerar al acosado como generador de conflictos en el círculo laboral.

4°- Cuarta Fase del Mobbing: Exclusión.

Así llegamos a la última etapa, en la cual la persona que sufre el acoso queda aislada y comienza a padecer, inexorablemente, un periodo de deterioro en su salud.

Si la víctima continúa en la empresa, comienza a enfermarse de forma rutinaria y con mayor prolongación en el tiempo. La situación se hace cada vez menos sostenible con el transcurrir del tiempo.

Es importante actuar ante estas situaciones, de forma eficaz y con la mayor rapidez posible, ya que las consecuencias de sufrir acoso laboral pueden ser insostenibles; quienes padecen estas situaciones pueden llegar a quitarse la vida, debido al estado de vulnerabilidad en la que se encuentran.

### **1.3 Consecuencias del Mobbing.**

El mobbing acarrea graves consecuencias en la vida de la persona, ya que no solo se produce un daño en quien lo padece sino también en sus relaciones familiares. El acoso laboral acarrea graves consecuencias en la salud de la persona que sufre esta problemática debido a que, cuando se ejerce presión sobre el trabajador en la cotidianidad laboral y esta se manifiesta sobre la víctima, se busca provocar o causar un daño que desestabiliza y socava la personalidad de quien la padece.

Piñuel y Zabala, (2001, pág. 76 y 77) predicen entre los efectos físicos y psicosomáticos los siguientes: 1- Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica: olvido y pérdida de memoria,

dificultades para concentrarse, depresión, ataques de ira, hipersensibilidad; 2- Síntomas psicosomáticos de estrés: pesadillas, sueños, dolores estomacales, colon irritable, vómitos, llanto, aislamiento; 3- Síntomas de desgaste físico; 4- Cansancio.

En el ámbito personal, familiar y social, se evidencian cambios de conducta de la persona que sufre mobbing en su tarea laboral cotidiana, lo que claramente repercute en su vida privada.

En cuanto a las consecuencias que enfrentan las empresas podemos enumerar el desgaste progresivo del ambiente laboral, producto del clima que se vive en la empresa.

También es importante remarcar que se produce una disminución en la calidad del trabajo ya que el trabajador se encuentra bajo presión no solo física sino también psíquica.

El empleador tiene el deber de cuidar a su trabajador, no solo en lo que respecta a brindar un ambiente sano, a cumplir con la remuneración justa y equitativa, como así también debe cumplir con un trato equitativo, lo que implica que tiene el deber de brindar igual trato en igualdad de condiciones sin poder discriminar por sexo o por religión. La patronal debe evitar causar un daño que puede ser material o moral al empleado.

#### **1.4 Que no es Mobbing?**

Como se mencionó ut supra, para que exista acoso laboral, deben darse ciertas condiciones o se podría decir que se deben reunir requisitos de forma. En la mayoría de los casos se tiene en claro, cuales son los componentes del mobbing laboral, sin embargo, que se den situaciones esporádicas o discusiones en torno a la vorágine laboral no constituye acoso laboral.

Es pertinente hacer alusión a todos aquellos casos que por la cotidianeidad de labor profesional hacen o llevan a confundir situaciones de la relación laboral con el acoso; es

importante remarcar que un hecho aislado, como por ejemplo, que el jefe solicite la entrega de un informe y que luego de leerlo diga que no le ha gustado; la revisión correcta por parte de un superior; las discusiones que se puedan tener o aquellas críticas constructivas que sean llevadas con respeto en el vínculo laboral no constituyen situaciones de acoso.

Cuando los hechos aislados se convierten en hábité de la relación laboral, cuando tienen una persistencia en el tiempo y una clara intencionalidad de que la otra parte sufra, notoriamente dejamos de hablar de hechos esporádicos, para abocarnos de lleno a lo que es el mobbing.

## **1.5 Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout, conocido también como síndrome de desgaste profesional, fue descrito por Herbert Freudenberger en los años 70. De las diferentes definiciones que se barajan, la más conocida es la de Christina Maslach y Susan Jackson (1986), que lo caracterizan como la presencia de altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal.

“El síndrome de burnout aparece cuando fracasan los mecanismos compensatorios de adaptación ante situaciones laborales con un estrés sostenido. Si bien afecta a muchas áreas profesionales, no todos los trabajadores son capaces de detectar que algo les está pasando y buscar ayuda en función de ello. Es por esto que es necesario reconocer los síntomas y las consecuencias de esta afección, al igual que el tratamiento para su cura". Así lo explica la doctora Carolina Bergoglio (2018). Y tras asegurar que "el burnout se observa con mayor frecuencia en trabajos en los que hay un desajuste entre las demandas y los recursos, y especialmente en personas con expectativas idealistas que encuentran una realidad frustrante", la especialista remarcó que "en el desarrollo del síndrome de burnout intervienen factores ambientales, culturales y personales".

Entre los factores ambientales se observa que los trabajadores del sector servicios y los profesionales sanitarios y docentes son los que presentan mayores prevalencias de burnout, mientras que respecto a los factores individuales relacionados con menor presencia de burnout se mencionan el optimismo, la afectividad, o la autoestima.

Bergoglio (2018) informa que "las consecuencias del burnout se resumen en un malestar generalizado de la persona expresado en el cambio de hábitos alimenticios, de descanso y de actividades recreativas. Muchas personas abandonan incluso sus rutinas físicas ya que el malestar laboral se traslada a los otros ámbitos de la vida personal"

Se puede observar en la Sentencia dictada por Cámara del Trabajo de Mendoza, Sala Quinta, en noviembre de 2.015, donde se solicita la incapacidad psíquica del agente penitenciario a raíz de las tareas insalubres realizadas en el ámbito laboral, que le provocaron el síndrome de burnout. "La experiencia de vida en la Penitenciaría ha provocado que el actor se enferme de una enfermedad denominada síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional..."<sup>3</sup>

Así las cosas, cabe destacar que el síndrome de burnout es una enfermedad que surge producto del trabajo, del estrés bajo el cual se encuentran sometidas las personas en su trabajo, el trabajador padece síndrome de desgaste profesional causado por las condiciones en las cuales desempeñó su trabajo y no debido a los malos tratos o vejaciones reiteradas que se producen continuamente donde se agreden los derechos fundamentales de la persona, como su integridad moral; no se debe olvidar que cuando se da el acoso se tiene una clara intención de dañar a la persona, cosa que en el desgaste profesional no sucede.

---

<sup>3</sup> PEREZ JOSE EDUARDO C/ PROVINCIA ART S.A. P/ ENF. ACC. Mendoza (17 de noviembre de 2015). [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com)



## **Conclusiones parciales**

Conforme lo desplegado a lo largo del primer capítulo, se puede observar la importancia del mobbing como un fenómeno que si bien data de muchos años atrás, en el derecho laboral es novedoso y decimos novedoso por la falta de legislación en nuestro país.

Se debe tener presente cuales son los requisitos o condiciones que se deben reunir para que se configure el acoso laboral, y no confundir una situación de mobbing con estrés laboral o con el síndrome del desgaste profesional ya que las diferencias entre uno y otro son muy notorias. El síndrome, que también es conocido como estrés laboral o síndrome del quemado puede ser definido como estrés en el ámbito laboral que se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y psicológico, y pérdida de motivación por las tareas realizadas.

El Síndrome del Burnout también se caracteriza porque produce cambios de comportamiento, mantenimiento de una actitud negativa y malos modales hacia los demás. Esta situación de malestar y estrés laboral no se corresponde con una situación de acoso laboral, en la que aparece un hostigamiento psicológico constante. En el caso del mobbing existe intencionalidad de perjudicar al trabajador.

Por sobre todas las cosas se debe saber que en la mayoría de los casos el trabajador se encuentra ante situaciones de hostigamiento y persecución sin tener el conocimiento de cómo actuar ante estas situaciones; es ahí donde debe estar el derecho presente, para resguardar y brindar protección a la persona vapuleada.

**CAPÍTULO 2: Recepción del Mobbing en el ordenamiento jurídico  
argentino**

## **2.1 Introducción.**

En el siguiente capítulo, nos adentraremos para visualizar como se encuentra establecido el mobbing en el ordenamiento jurídico argentino, analizando la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la Constitución de la Nación Argentina, la aplicabilidad, de ser factible de los arts. 89 y 144 bis del Código Penal. También se indagó en aquellos casos en que el trabajador podría resguardarse en los arts. 1717, 1737, 1738, 1739, 1740 y 1770 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN); se analizó también el art. 6 de la Ley de Riesgo de Trabajo y la responsabilidad que podría ser extendida a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo. Por último se investigó sobre el Proyecto de Ley 0500-D-2019 que se presentó con los fines de encuadrar el acoso laboral en el ordenamiento jurídico.

## **2.2 Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. Aplicabilidad.**

El acoso laboral es un fenómeno que se ha trasladado al derecho laboral y su creciente desarrollo ha dado origen a una gran actividad por parte de los Tribunales Laborales de nuestro país, los que en muchos casos han contemplado dicha figura como causal de despido del trabajador. El Mobbing puede traer aparejada la exclusión definitiva del trabajador del mercado laboral. Asimismo, puede representar un costo laboral y un costo económico por la pérdida del ingreso mensual derivado de la fuente de trabajo. Para el empresario, el mobbing genera un costo económico a causa del pleito legal que puede traer consecuencias condenatorias que repercutirán necesariamente sobre su reputación corporativa.

En la Ley de Contrato de Trabajo se hace especial mención a la no discriminación cuando en su articulado reza que “por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Así las cosas en el art. 17 bis, se hace una salvedad cuando establece que “las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

En nuestro país el trabajador puede resguardarse en la Ley de Contrato de Trabajo cuando enuncia que "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"

Así también se debe tener presente que "las partes 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"

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en su Art. 81, nos dice que "El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones...", lo que significa que no se debe hacer diferencias entre trabajadores cuando las condiciones se den en un mismo puesto de trabajo.

Como se viene analizando podemos concluir que el problema del mobbing desde la ley argentina sólo se encuentra en disposiciones aisladas, debido a que el tema del acoso laboral ha quedado excluido de tratamiento de la LCT; en ella los artículos 17 y 81 constituyen uno de los principios rectores en materia laboral, como lo es el de no-discriminación y trato igualitario.

### **2.3 Constitución Nacional Argentina.**

Nuestra Constitución a través de su artículo 14 bis garantiza la protección del trabajo en sus diversas formas, estableciendo condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; 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. La importancia de este articulado radica en la protección al derecho laboral argentino que brinda la Constitución Nacional. Toda norma vinculada al derecho laboral tiene que encontrarse en directa sintonía con las garantías para el trabajador que allí se mencionan, para no ser considerada como inconstitucional.

El artículo 16 de la Constitución Nacional reza “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”. Este artículo refiere al principio de igualdad ante la ley, lo que implica que todos y cada uno de los habitantes de la República que se encuentran en las mismas condiciones y circunstancias tienen derecho a recibir el mismo trato legal sin ser víctimas de un sistema arbitrario.

La Carta Magna, en este sentido es una garantía que protege a los ciudadanos que habitan el suelo argentino de aquellas medidas que puedan llegar a ser arbitrarias y opresoras por parte de algunos pocos. Los ideales básicos de la Constitución son sin duda la libertad y la dignidad del hombre y el sistema republicano democrático la herramienta idónea para hacerlos operativos frente a la toma de decisiones que aunque pudieran resultar convenientes, oportunas y/o eficaces, contrarían el esquema constitucional básico que es deber de juzgar.

## **2.4 Código Penal Argentino: Artículo 144 bis.**

El origen de la palabra vejación, podemos hallarlo en el latín “vexation”, y su significado es el resultado del hecho de vejar, que importa molestar a otra persona, maltratarla,

humillarla, o hacer que sufra padecimientos, denigrándolo en su condición humana. En general hay acuerdo en que el maltrato es tipo psicológico, aunque en doctrina la mayoría de los autores incluyen el maltrato físico, basándose en que lo que se dice de lo menos se aplica lo más grave, por ejemplo si decimos que un menor fue objeto de vejación por sus padres que constantemente lo ridiculizaban en público, también lo será aquel que es objeto de palizas severas.<sup>4</sup>

El artículo 144 bis del Código Penal, en su inc. 2 dice que: “Será reprimido con prisión o reclusión de uno a cinco años e inhabilitación especial por doble tiempo: 2. El funcionario que desempeñando un acto de servicio cometiera cualquier vejación contra las personas o les aplicare apremios ilegales”.

Creus enseña que “...en la vejación pesa más el menoscabo psíquico que el físico, aunque ella también puede estar constituida por actos materiales (tratamientos físicos humillantes, como empujones, sometimientos a trabajos mortificantes), o por actos puramente morales (ej. La exigencia de adoptar actitudes indignas ante la presencia de funcionarios o de terceros)<sup>5</sup>. Donna afirma algo parecido: “Las vejaciones pueden consistir en todos los actos humillantes que pueden perjudicar psíquicamente a la persona.”<sup>6</sup>. Núñez en alusión a los sujetos involucrados manifiesta: “No se trata de las relaciones entre la autoridad y un detenido o preso, sino de las que presupone todo acto de autoridad respecto de un particular, cualquiera que sea la ocasión en que se produce. De esta manera, la ley protege, como integrante de la libertad personal, el derecho de los individuos a no ser vejados por los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones”<sup>7</sup>. Fontán Balestra es de igual criterio, y manifiesta que las “...vejaciones y apremios ilegales pueden ser cometidos en la persona de cualquiera...”<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/vejacion>

<sup>5</sup> GONZALEZ PONDAL, T. I. “*Mobbing en la fuerza policial*”. La Ley, sup. Act. 16/05/13.

<sup>6</sup> DONNA, E. A., Derecho Penal (Parte Especial), t. II-A, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2001, p. 178.

<sup>7</sup> NÚÑEZ, R.C., Manual de Derecho Penal (Parte Especial), cuarta edición actualizada, ed. Lerner, Córdoba, 2009, p. 211

<sup>8</sup> FONTÁN BALESTRA, C., Derecho Penal (Parte Especial), decimosexta edición actualizada, de Lexis Nexis-Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 321). Cf. también LAJE ANAYA – GAVIER, Notas al Código Penal Argentino, tomo II, parte especial, ed. Marcos Lerner, Córdoba, 1995, p. 230.

Se comprende que el artículo mencionado primeramente hace referencia a aquellas vejaciones que la persona pudiera sufrir cuando existe abuso de autoridad por parte de un funcionario público, por lo que se infiere que el delito en análisis sufre, “una importante reducción en su ámbito de acción, ya que hace mención a la aplicación de vejámenes y apremios ilegales a presos, motivo por el cual concibe que la especificidad del tipo penal hace que el mismo no se aplique a aquellas personas privadas de su libertad fuera de los establecimientos carcelarios”<sup>9</sup>

Ahora, si se lograra definir la cuestión subjetiva de este tipo, es decir la autoridad de funcionario en un acto de servicio, la figura podría ser aplicada ya que se configuraría el hecho típico.

#### **2.4.1 El delito de lesiones según el Art. 89 ¿Es viable su aplicación?**

El artículo 89 del Código Penal enuncia que “Se impondrá prisión de un mes a un año, al que causare a otro, en el cuerpo o en la salud un daño...”. El daño al que alude el código penal consiste en toda alteración o cambio en la estructura interna o externa del organismo de la víctima. Así la doctrina entiende que “el daño podría ser mental y podría consistir en trastornos, vómitos, desmayos, lagunas mentales mareos, es decir, cualquier proceso patológico que cause molestias y haga necesario algún tipo de cuidados”<sup>10</sup>. Es indudable que la persona que acredita un daño e incapacidad laboral originada en una práctica ilícita, como lo es el mobbing, sufre determinadas tipos de lesiones en su integridad psicofísica, las cuales podrían estar alcanzadas por la tipificación que realiza el código penal para este delito. Así mismo, la doctrina penalista coincide de manera extensa cuando se refiere a cuales son los

---

<sup>9</sup> Rafecas, D. E., DELITOS CONTRA LA LIBERTAD COMETIDOS POR FUNCIONARIOS PUBLICOS, publicado en Niño, Luis F. y Martínez, Stella M. (compiladores), Delitos contra la libertad, primera edición, Editorial Ad-Hoc, Buenos Aires, 2003.

<sup>10</sup> FONTÁN BALESTRA, C., Conf. Derecho Penal, parte especial, pág. 84 y sig.

medios necesarios emplear para causar lesiones. “La ley es absolutamente indiferente a los medios, de modo que los llamados” medios morales” en contraposición a los medios materiales (un golpe, un disparo, etc.), son también idóneos para calificar la acción delictiva”<sup>11</sup> . Ahora bien, el delito podrá ser lesiones graves “si la lesión produjere una debilitación permanente de la salud, de un sentido, de un órgano, de un miembro o una dificultad permanente de la palabra o si hubiere puesto en peligro la vida del ofendido, le hubiere inutilizado para el trabajo por más de un mes...<sup>12</sup>” O gravísimas “si la lesión produjere una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable, la inutilidad permanente para el trabajo, la pérdida de un sentido, de un órgano, de un miembro, del uso de un órgano o miembro, de la palabra o de la capacidad de engendrar o concebir”<sup>13</sup> .

Con lo analizado hasta el momento, podemos finiquitar la temática, aduciendo que el mobbing, como delito que es, debería tener dedicación exclusiva en el articulado del Código Penal Argentino como primer punto. En segundo lugar, y contestando al interrogante que da origen al desarrollo de este punto, podemos inferir que se podría aplicar el castigo del Art. 89, ya que, a través del mobbing se produce un quiebre en el espíritu que socava la integridad y dignidad del trabajador.

## **2.5 Código Civil y Comercial de la Nación Ley N°26.994**

### **Daño. Vías de reparación.**

El Código Civil y Comercial de la Nación, sancionado en agosto de 2015, en el art. 1717 establece que “cualquier acción u omisión que causa un daño a otro es antijurídica si no

---

<sup>11</sup> FONTÁN BALESTRA, C., Conf. Derecho Penal, parte especial, pág. 84

<sup>12</sup> Código Penal Argentino, art. 90

<sup>13</sup> Código Penal Argentino, art. 91



está justificada”, por lo que se infiere que cualquier hecho contrario al ordenamiento jurídico es pasible de sanción, que un hecho antijurídico es contrario a las normas del Derecho. Se entiende que a través del mobbing se causa un daño en la persona por lo que, quien realiza esta conducta típica debe ser sancionado.

Se conceptualiza al daño mediante el art. 1737 y se dice que “Hay daño cuando se lesiona un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio, o un derecho de incidencia colectiva”. Se puede observar que este artículo es amplio en su definición, ya que la lesión a un interés no censurado por el ordenamiento jurídico, que produce un menoscabo en la persona, el patrimonio o en un derecho de incidencia colectiva, produce daño. Puede visualizarse que el criterio es amplio debido a que no es solamente la lesión a los derechos individuales, personalísimos, patrimoniales o de incidencia colectiva sino que también abarca todo interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, es decir un interés legítimo, amparado por el Derecho.

Así las cosas, podemos decir que mientras que el art. 1737 del Código en cuestión, refiere al daño, el art. 1739 establece que “Para la procedencia de la indemnización debe existir un perjuicio directo o indirecto, actual o futuro, cierto y subsistente...”. Claramente cuando existe acoso laboral, la persona que lo sufre padece un menoscabo, y es aquí cuando se ha de resarcir el daño moral causado por mobbing bajo la consideración de que “el dinero es un medio de obtener satisfacción, goces y distracciones para restablecer el equilibrio en los bienes extra-patrimoniales” (Picasso, S.2014)

El Código Civil y Comercial dentro de la sección de daño resarcible establece que la reparación debe ser plena. A través del art. 1740 establece que “La reparación del daño debe ser plena. Consiste en la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso, sea por el pago en dinero o en especie. La víctima puede optar por el reintegro

específico, excepto que sea parcial o totalmente imposible, excesivamente oneroso o abusivo, en cuyo caso se debe fijar en dinero. En el caso de daños derivados de la lesión del honor, la intimidad o la identidad personal, el juez puede, a pedido de parte, ordenar la publicación de la sentencia, o de sus partes pertinentes, a costa del responsable”. Es dable señalar que cuando el asalariado sufre situaciones de humillación constante se daña su integridad, su espíritu y por tanto quien es responsable debe resarcir el menoscabo que este padece.

Así también el Código Civil y Comercial en su art. 1770 brinda protección a la vida privada, atento a que establece:

El que arbitrariamente se entromete en la vida ajena y publica retratos, difunde correspondencia, mortifica a otros en sus costumbres o sentimientos, o perturba de cualquier modo su intimidad, debe ser obligado a cesar en tales actividades, si antes no cesaron, y a pagar una indemnización que debe fijar el juez, de acuerdo con las circunstancias. Además, a pedido del agraviado, puede ordenarse la publicación de la sentencia en un diario o periódico del lugar, si esta medida es procedente para una adecuada reparación.

Es claro que para que se aplique este artículo, el sujeto que se entromete debe hacerlo en forma arbitraria, por lo que si se tratara del ejercicio regular de un derecho no sería viable la aplicación de esta disposición. La aceptación de entrometimiento por parte de quien resultaría ser la parte ofendida, invalida totalmente la utilización del enunciado mencionado ut supra.

## **2.6 Ley Riesgos de Trabajo N° 24557. Artículos viables.**

Del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación depende la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Este es un organismo creado por la Ley N° 24.557, la cual fue sancionada en el año 1995 por el Honorable Congreso de la Nación Argentina. Como objetivo primordial tiende a concentrar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del de Producción y Trabajo de la Nación y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, en la regularización del empleo y en el combate al trabajo no registrado.

Se entiende que la Ley de Riesgos de Trabajo (en adelante LRT) debe velar por la salud y seguridad de los trabajadores, como así también responder por los daños que pudieran resultar de la actividad, ello surge de lo que establece en su art. 1 inc. b) “Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado”.

La persecución y el hostigamiento acarrear importantes consecuencias en la salud de la persona que los padece. Los trabajadores que sufren este tipo de contingencia podrían justificar cobertura considerando la misma un siniestro laboral. Aun conociendo que el mobbing no es figura incluida dentro del listado de enfermedades profesionales aprobadas por decreto 658/96, la ley establece un procedimiento para su reconocimiento, tomando en cuenta para el análisis el bien jurídico afectado, tal como es la integridad en salud de la persona. La problemática en cuestión, radica en incluir al mobbing como contingencia cubierta dentro del ámbito de aplicación de la LRT, para lo cual es necesario mencionar lo que prescribe el Art 6. Así también es indispensable conocer el procedimiento por el cual cuya enfermedad podría quedar bajo el análisis de considerarse como profesional o derivada del trabajo.

La LRT, fija específicamente un listado que refiere a aquellas enfermedades que pueden llegar a suceder y que se encuentran cubiertas. Este listado que se presenta distingue los agentes de riesgos que la originan en relación a la exposición y el cuadro clínico resultante del mismo. Si bien es un listado cerrado, la normativa prevé un procedimiento para la determinación y aplicación del sistema de cobertura de riesgos.

La ley prescribe según el art 2 inc a): “Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes...”.

Olivares (2010) dice que, el listado de enfermedades profesionales que establece el Decreto 658/1996, se centra en las dolencias físicas del trabajador causadas por agentes de riesgos externos, no solo ignorando el fenómeno mobbing sino también los efectos o dolencias de tipo psicológico. Es preciso mencionar el art 6°, de la ley 24.557 (modificado por el decreto 1278/2000), en relación al proceso de inclusión de enfermedades profesionales fuera del listado cerrado. En otras palabras, las enfermedades derivadas del trabajo que logren cierto nexo entre las tareas y el agente de exposición, aunque estén fuera del listado, gozan de un proceso de ley ante los beneficios de cobertura de la LRT.

La medicina laboral ha aportado importantes puntos a través de los cuales se logró conocer que determinados síntomas que se producen en las personas son relacionadas al ambiente del trabajo por el padecimiento de mobbing. En este caso, considerando que los actos son generados dentro del lugar de trabajo y que provocan consecuencias perjudiciales a la salud del trabajador, se analiza la posible cobertura de la misma como contingencia dentro la LRT.

Es de suma importancia recalcar cuales son los procedimientos que enuncia la mencionada ley, para incluir enfermedades que se encuentran por fuera del listado.

En lo que refiere al mobbing como configuración de enfermedad profesional, el trabajador que haya sufrido consecuencias a la salud, deberá recurrir bajo los procedimientos que la LRT manifiesta en su Art 6°. Ello implica que para su reconocimiento debe ser evaluado por las Comisiones Medicas cada caso en concreto, tal como lo menciona: “Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo” (Art 6° Inc. 2 b). Ello no implica una modificación del listado, sino que la Comisión Medica Central, deberá evaluar cada caso en concreto.

La jurisprudencia entiende y considera violatorio de la Constitución Nacional, excluir una enfermedad profesional por el solo hecho de no encontrarse en el listado de enfermedades elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional. Se ataca el principio “alterum non ledere”, vulnerando el principio receptado en al Art 19 de la Constitución Nacional, que básicamente exige no dañar al otro, abogando en parte la inconstitucionalidad del art 6 de LRT, siendo que es una patología adquirida por el trabajo dentro del ambiente laboral<sup>14</sup>

Atento a lo analizado hasta el momento, se puede inferir que el mobbing constituye una patología adquirida por el trabajo en un ambiente hostil y no una enfermedad laboral. Los tratos vejatorios, humillaciones y el menoscabo que sufre el trabajador producen un déficit en su rendimiento y una lenta pero voraz destrucción de su salud.

---

<sup>14</sup> Cámara del Trabajo Mendoza VII, 1° Circunscripción, Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente, Sentencia 04/04/2016, recuperado de <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>

Consecuentemente el artículo 75 de la Ley en cuestión hace referencia al deber de seguridad. “El empleador debe... adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores...”

Que, conforme tiene dicho la legislación, es deber del empleador acoger medidas para amparar la integridad y dignidad de los trabajadores.

En este sentido y continuando con el hilo conductor del artículo mencionado precedentemente, el empleador debe cumplir con la obligación de observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. La ley de contrato de trabajo establece de manera amplia y concreta el deber de seguridad del empleador.

Se entiende del apartado anteriormente explicado, que existe una obligación para ambas partes del contrato que debe ser respetado.

## **2.7 Responsabilidad de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.**

Las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (en adelante ART) son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales<sup>15</sup>. Se puede inferir que entre las aseguradoras y los empleadores existe un contrato, a través del cual ambas partes se comprometen recíprocamente a cumplir con sus obligaciones.

Las ART tienen como obligación: brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias, sociales y de salud; evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador; realizar la evaluación periódica de los riesgos existentes en las empresas

---

<sup>15</sup> Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/srt/art>

afiliadas y su evolución; efectuar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgo; visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo; brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo; denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo...<sup>16</sup>

Son las aseguradoras las responsables de velar por las condiciones de trabajo en la que se desarrollan los asalariados, son quienes deben controlar las condiciones en el ambiente de trabajo.

Cuando existen casos de mobbing o acoso laboral, dijimos anteriormente que la salud de la persona se va deteriorando, padecen insomnio, migraña, entre otros daños que deben ser resarcidos por quienes incumplen con el deber de prevención. En mayo de 2017, la sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en el caso “Pranzoni, Mirian María c/Roberto Carasa y cía. SRL y otro s/ordinario” extendió la condena a la ART debido a que entendió que si hubo acoso moral patronal que generó una incapacidad en la trabajadora, dicha circunstancia se debió a la omisión de la ART en el cumplimiento de sus deberes legales de prevención, control y denuncia por lo que no puede eximirse de responsabilidad. Si se comprueba que hubo acoso que generó una incapacidad en la trabajadora, dicha circunstancia se debió a la omisión de la ART en el cumplimiento de sus deberes legales de prevención, control y denuncia por lo que no es posible se exima de responsabilidad.

---

<sup>16</sup>¿Qué son las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo? Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar>

Los malos tratos y el hostigamiento continuo traen aparejados grandes cambios en la salud de la persona, la inseguridad, la desprotección e indefensión producen un desequilibrio en la personalidad de quien lo padece.

Concluyendo con este punto de análisis, se deduce que las ART son responsables en cuanto no realicen un seguimiento minucioso de los ámbitos de trabajo en los cuales los tratos vejatorios se producen. Se recuerda que es obligación de las aseguradoras vigilar las condiciones y los ambientes de trabajo.

La Ley de Riesgos del Trabajo plantea, que: el empleador debe implementar programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, identificando los agentes y factores de riesgo laboral, la población expuesta a ellos, la intensidad de la exposición y los indicadores médicos y técnicos que deberán ser utilizados para la detección precoz de las enfermedades. Dentro del programa de vigilancia de salud la ley dispone la realización de exámenes laborales obligatorios. Estos exámenes, tienen como objetivo la detección precoz del daño que pueda haberse causado en relación con los agentes de riesgos en cada actividad.

## **2.8 Proyecto de Ley 0500-D-2019. Importancia que reviste.**

Protección integral de las personas para prevenir, sancionar, controlar y erradicar la violencia en el ámbito laboral es el nombre que da origen al proyecto ley que fue presentado ante la Cámara de Diputados en marzo de 2019.

En su artículo 1 hace especial mención al ámbito de aplicación y dice: las disposiciones de la presente ley son aplicables. a. todo tipo de relación laboral en el ámbito privado, incluidos los/as trabajadores/as rurales, los/as trabajadores de casas particulares; b. todo tipo de relación laboral en el ámbito público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualquier de los tres



Poderes del Estado Nacional, los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración Pública centralizada o descentralizada y todo otro organismo del Estado Nacional; c. todo tipo de relación alcanzada por el “Sistema de Pasantías Educativas”, regidas por la ley 25.165 y demás normativa complementaria, becarios, aprendices, residentes médicos; d. toda persona que preste un servicio laboral y que, como contraprestación, reciba retribución monetaria y/o en especie. Como se puede observar, el ámbito de aplicación que abarca es total, ya que no solo rige para el empleo público, pasantías, trabajadores rurales o para aquellos trabajadores que prestan servicios temporales o transitoriamente, sino que también hace hincapié en aquellas personas que se desarrollan laboralmente en el ámbito privado.

Avanzando con el análisis del Proyecto, en su Art. 2 hace referencia al objeto que da origen al mismo y reza: “La presente ley tiene por objeto el establecimiento de un régimen de prevención, sanción y control de toda forma de violencia en cualquier relación de trabajo, con el fin de brindar protección a los/as trabajadores/as víctimas de esta práctica, en pos de su erradicación”. El articulado en cuestión hace referencia a la protección que se le debe brindar al trabajador cuando se encuentra desarrollando sus actividades laborales y son lesionados a través del mobbing, todo ello mediante un régimen de prevención, sanción y control de la violencia.

El acoso laboral es una forma de violar los derechos fundamentales de los trabajadores, se vulnera a la persona a través del hostigamiento y los malos tratos. Así la conducta típica del mobbing se puede equiparar al trato que lesiona la integridad moral del acosado. El proyecto en cuestión hace referencia en su artículo 5 a los tipos de violencia que puede estar sometida la persona cuando trabaja y dice:

Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente los siguientes tipos de violencia laboral: a- Agresión física: toda conducta que directa o

indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el/ la trabajador/a. b. Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado ejercido por quien detenta el poder, no consentido por quien la recibe. c. Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a buscando su desestabilización, su aislamiento, la destrucción de su reputación, el deterioro de su autoestima, la disminución de su capacidad laboral, ya sea por mera diversión o con el fin de degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.

En nuestro país, pese a los innumerables casos de acoso laboral, no se ha legislado sobre esta temática que tanto preocupa a las personas que son víctimas de las vejaciones y humillaciones que se llevan a cabo en los ambientes hostiles de trabajo, ya sea por medio de malos tratos físicos, psicológicos o a través de humillaciones constantes y repetidas en el tiempo. “El presente proyecto pretende llenar ese vacío para ofrecer un amparo legal sólido a todos los trabajadores/as” (Proyecto de Ley 0500-D-2019, Fundamentos).

La universalidad es otra parte importante de este proyecto, regirá tanto en las empresas privadas como en los organismos públicos o en los actores de la sociedad civil. Se prevendrá en todos los niveles de la jerarquía de todas estas entidades, intentando alcanzar la máxima eficacia tanto de manera horizontal como de manera vertical (Proyecto de Ley 0500-D-2019, Fundamentos).

Los problemas que puedan surgir en el trabajo o las malas relaciones son determinantes para las personas en cuanto influye notablemente no solo en su estado de salud sino que también se ve reflejado en el rendimiento y desempeño de sus actividades. Por todo ello, contar con un Estado presente que resguarde y proteja a los trabajadores brindando garantías a todas las

personas que son víctimas de condiciones insalubres de trabajo permitiría tener un mercado de trabajo saludable. “Por la importancia que tiene en las vidas de las personas, tener una legislación laboral completa y actualizada es la mejor manera de tener un mercado laboral sin malas prácticas, con trabajadores/as protegidos y productivos” (Proyecto de Ley 0500-D-2019, Fundamentos).

### **Conclusiones Parciales.**

Actualmente, en el sistema jurídico, la base normativa que responde de manera abarcativa, complementaria e integral, a todas aquellas situaciones que se llevan a cabo en los ambientes laborales relacionados con el acoso laboral son los que a continuación se detallan: el problema del mobbing desde la ley de Contrato de Trabajo argentina sólo se encuentra en disposiciones aisladas, debido a que el tema del acoso laboral ha quedado excluido de tratamiento de la LCT; en ella los artículos 17 y 81 constituyen uno de los principios rectores en materia laboral, como lo es el de no-discriminación y trato igualitario.

Consiguientemente, nuestra Carta Magna a través del artículo 14 bis brinda protección: el derecho protectorio, el derecho a trabajar, a hacerlo en condiciones dignas y equitativas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagos, son algunos de las garantías que brinda. Luego, en su art. 16, refiere al principio de igualdad ante la ley, lo que implica que todos y cada uno de los habitantes de la República que se encuentran en las mismas condiciones y circunstancias tienen derecho a recibir el mismo trato legal sin ser víctimas de un sistema arbitrario.

El Código Penal Argentino, también hace referencia de manera aislada acerca de las vejaciones que sufren las personas cuando se hace abuso de autoridad. Al hablar de lesiones podemos remitirnos al artículo 89 y siguientes, pero siempre de manera general y no particular.

El mobbing, como delito que es, debería tener dedicación exclusiva en el articulado del Código Penal Argentino.

Las conductas que configuran el mobbing, en tanto producidas intencionalmente y con el pleno discernimiento, constituyen conductas preparadas, deliberadas con fines determinados y plena intención de dañar, nada tiene que ver con lo accidental. Las conductas omisivas acarrearán la responsabilidad civil a la luz de los artículos 1717 y siguientes. Aun cuando los sujetos reparadores no hayan obrado con intención de dañar, su posición de garantes de la seguridad en el trabajo trae aparejada su responsabilidad.

A través de la Ley de Riesgo de Trabajo se tiende a concentrar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención.

Las ART son responsables solidariamente con el empleador en cuanto no realicen un seguimiento minucioso de los ámbitos de trabajo en los cuales los tratos vejatorios se producen. Se recuerda que es obligación de las aseguradoras vigilar las condiciones y los ambientes de trabajo.

En Marzo del año en curso se presentó el Proyecto: Protección integral de las personas para prevenir, sancionar, controlar y erradicar la violencia en el ámbito laboral, con el cual se busca llenar el vacío legal frente al que se encuentra el mobbing.

Conforme a lo expuesto, se observa que el mobbing, continúa sin una legislación única y abarcativa, que los trabajadores están desprotegidos y que este vacío legal produce un daño a los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **CAPÍTULO 3: Análisis Jurisprudencial**

### **3.1 Introducción.**

El capítulo tercero contendrá el análisis de aquella jurisprudencia que se considera relevante para continuar con el desarrollo y explicación del presente trabajo, comenzando así por el primer fallo argentino que reconoció el mobbing como causal de despido indirecto dictado en el año 2.005.

Seguidamente, se analizará a través de diferentes sentencias, la procedencia de daños en los trabajadores, donde quienes deben responder de manera solidaria son la patronal y la Aseguradora. La primera, por no escuchar los reclamos de los empleados y no efectuar los exámenes de salud periódicos y la segunda, por no controlar las medidas de salubridad de la firma.

Para concluir con este capítulo, se observará la sentencia de un caso, que a criterio de esta autora, ha sido de gran envergadura, debido a la decisión que arribó el magistrado.

### **3.1 IURIS PRUDENTIA. Análisis de fallos relevantes.**

#### **3.1.2 Fallo "DUFHEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY"**

El fallo del epígrafe es el que marca un antes y un después en la jurisprudencia argentina, debido a que el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro admitió por primera vez el mobbing como causal de despido indirecto.

En el caso "Dufey" el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro hizo lugar al planteo de una trabajadora que alegó maltrato psicológico o mobbing como causal de despido indirecto, al declarar la nulidad de la sentencia de cámara que había rechazado previamente el

planteo. La actora se presentó ante la Justicia luego de dar por terminada la relación laboral, alegando haber sido objeto de persecución psicológica, tensiones y descalificaciones, al considerar que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior que le eran ajenas a su actividad habitual y que desconocía la contraprestación salarial que le correspondía efectivamente. La trabajadora solicitó periódicas licencias motivadas en causas psicológicas, certificadas por la psicóloga de la empresa. Durante ese período, la patronal la intimó a retomar sus tareas bajo apercibimiento de abandono de trabajo. Sin embargo, la actora no se reintegró y se consideró despedida por grave injuria laboral (despido indirecto). Como no existe legislación específica sobre el tema, la figura se subsumió en la de injurias graves por mobbing, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla, como consecuencia, graves problemas psicológicos duraderos. La Cámara rechazó el reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido indirecto más un plus por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que se consideró sometida la actora. El Superior Tribunal de Río Negro hizo lugar al recurso de casación y declaró la nulidad de la sentencia de Cámara, atento a que ésta careció de la debida fundamentación exigida por normas procedimentales vigentes. Consideró que la Cámara incurrió en arbitrariedad e incongruencia en la ponderación del plexo probatorio en cuanto a la acreditación de la grave injuria de la invocada persecución, o mobbing, al omitir considerar y resolver sobre prueba esencial. Consecuencia de ello, entendió la valoración de la situación persecutoria por parte de la empresa demandada como causal de auto despido en función del mobbing y ordenó que se dictara un nuevo pronunciamiento.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, (2005). A cargo de Doctores Víctor Hugo SODERO NIEVAS, Luis LUTZ y Alberto Ítalo BALLADINI, con la presencia del señor Secretario Doctor Gustavo GUERRA LABAYEN. Recuperado de <https://www.diariojudicial.com>

Es oportuno realizar una crítica a la postura que dictó sentencia en primera instancia y es que no se termina de entender porque la Cámara Laboral de Bariloche rechazó el reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido indirecto más un plus por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que aducía la litigante había sido sometida.

Ya en una segunda instancia los magistrados que componían la Sala Laboral N° 3 del Superior Tribunal de Justicia resolvieron que la situación persecutoria debía ser valorada como causal de despido indirecto, por haber sufrido hostigamiento y malos tratos durante un lapso continuado de tiempo. Por lo expuesto, en el párrafo anterior, concordamos con la decisión a la que arribó el Tribunal, la cual ha sido de gran importancia para la jurisprudencia argentina. Los magistrados resolvieron decretar un nuevo pronunciamiento y en consecuencia declararon la nulidad parcial de la sentencia recurrida. Pues concluyeron que “la instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal”.

Este fallo es el primero en reconocer la figura del mobbing por parte de uno de nuestros tribunales. Por ello consideramos que debe ser tenido en cuenta, ya que con respecto a esta figura en nuestro país, como ya venimos exponiendo, hay un vacío legal en el derecho laboral.

### **3.1.2 Fallo “CORREA CERPA PATRICIA ALEJANDRA C/ AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. POR ENFERMEDAD ACCIDENTE”**

La jurisprudencia a la cual se hace mención en el párrafo anterior, no fue la única en receptar el concepto del “Mobbing”, sino que también esta doctrina fue acogida por el fallo caratulado “Correa Cerpa, Patricia Alejandra c. Aguas Danone de Argentina S.A. por



enfermedad accidente”. Por medio de este fallo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo ha sido condenada directamente por aplicación de la ley 24.577 de riesgos del trabajo, a indemnizar a la trabajadora por una afección psiquiátrica (depresión) por considerar que la misma fue causada por estrés laboral.

La actora expresa que comenzó a trabajar bajo dependencia de Villavicencio el 17/03/97 cumpliendo tareas en administración como secretaria, con una jornada de doce horas de lunes a sábados. Que a su ingreso lo hizo totalmente sana, aprobando el examen médico pre ocupacional sin ninguna anomalía en el sistema nervioso o a nivel psíquico. Que en setiembre de 1997 tuvo una diferencia con el gerente de la empresa por un hecho ajeno a ella, no obstante lo cual pese a ser el primer entredicho con un superior fue trasladada al sector de recepción. Que luego de ese cambio no recibió de sus superiores un trato cordial, por el contrario, recibía órdenes perentorias, a gritos, con exigencias extremas hacia sus tareas y un trato diferencial del resto del personal, situación que duró tres meses al ser cambiado el gerente retomó sus tareas de secretaria. Que la empresa Villavicencio fue adquirida por la sociedad ahora demandada, comenzando con una drástica reducción de personal, generando una incertidumbre, muy grande respecto a la conservación del empleo. Que el cambio de propietarios produjo también cambios a nivel dirigencial y en cuanto a las modalidades de trabajo. Al poco tiempo se comenzó a desautorizar ordenes ya establecidas, se daban órdenes y contra ordenes, llamando la atención en forma permanente, hechos estos que crean un gran estrés, que aumenta constantemente, sufriendo alteraciones en su vida diaria. Ello llevo a hacer consultas médicas con siquiátras y psicólogos, ya que no solo se había agravado su estado depresivo, sino que se había reagudizado las patologías psicosomáticas por las cuales había sido internada en periodos prolongados. Que su situación laboral fue empeorando, recibiendo agresiones verbales, diferencia de trato, situación que toleraba con gran esfuerzo para superarlo y para poder mantener su empleo, no obstante lo cual las presiones siguieron en aumento y con sugerencia

de no equivocarse, ya que al menor descuido sería despedida, ello agravó el cuadro debiendo ser aumentado su dosis de medicación, su depresión iba en aumento y pese a tener recomendación de reposo, evitó hacerlo para no tener enfrentamientos y mantener su empleo, ya que era su único ingreso para mantener a sus hijos y su hogar. En abril de 2001, el gerente le expresó que no necesitaba una secretaria, sino una asistente y que por tal motivo debía renunciar en forma voluntaria que de esa forma se le pagaría una importante indemnización, a lo que se negó. Desde allí su salud desmejoró notablemente aconsejándosele reposo por treinta días y al no observarse mejoría se prolongó. Destaca que nunca se le hicieron exámenes médicos periódicos, pese a los innumerables tratamientos a los que se sometió. Expresa según certificado médico que acompaña, que como consecuencia directa y exclusiva de su actividad laboral presenta lesiones, siendo ella un Síndrome Depresivo Reactivo en Periodo de Estado Moderado a Grave, con ideas suicidas con secuelas de re agravamiento, repercusión psicósomática severa con patologías crónicas e internación permanente en una institución neuropsiquiátrica que le implican un 80% de incapacidad laboral, que debe calificarse como enfermedad accidente. Expresa que la empleadora incumplió las normas de higiene y seguridad al trabajo, art. 75 L.C.T., y Ley 19.587 omitiendo los exámenes médicos periódicos. Funda su derecho. Plantea la inconstitucionalidad de los arts. 6, 8 inc.3, 21, 22, 46, y 49 Ley 24.557, expresando que esta norma sustituye el art.75 Ley 20.744 norma esta de carácter contractual, cuyo incumplimiento genera para el principal responsabilidad a los términos del art.1.109 del Código Civil... La demandada por medio de apoderado legal solicita el rechazo de la demanda. En primer lugar consiente la jurisdicción y competencia del Tribunal no formulando oposición al planteo de inconstitucionalidad de los arts. 46, 21 y 22 Ley 24.557. En cuanto al planteo de inconstitucionalidad del art. 6 L.R.T., expresa que, el mismo aparece como un planteo en abstracto dado que en el caso no se trata de un accidente de trabajo, sino de una supuesta enfermedad accidente, de modo que la descripción de la ley sobre lo que se entiende por

accidente, no tiene influencia en la decisión de esta causa. En cuanto a la tacha de inconstitucionalidad del inc.2 este declara resarcible solo las enfermedades incluidas en el listado cerrado, que han sido subsanados por el Dto. 1.278/00 y por la jurisprudencia de nuestro Tribunal. Cita a tercero a integrar la litis BERKLEY INTERNATIONAL ART. Expresa que el actor promueve demanda reclamando indemnización por enfermedad accidente derivada de su relación de trabajo, y su parte ha cumplido estrictamente la obligación de contratar el seguro que exige la Ley 24.557, por lo que cita en garantía a la citada ART. Se opone al planteo de inconstitucionalidad del art.49 disposición adicional I) fundando en derecho, citando jurisprudencia. Subsidiariamente contesta la demanda, reconociendo la existencia y extensión de la relación laboral y la categoría profesional, pero negando los hechos invocados para justificar un infundado reclamo. Niega que se la desautorizara, se le impartiera ordenes en forma imperativa, que recibiera agresiones o presiones, como así también que se le sugiriera renunciar. Niega no haber dado cumplimiento a lo impuesto por la Ley 19.587 y le resto verosimilitud a los certificados e informes médicos acompañados. A fs.98/103 por medio de apoderado se presenta Berkley International ART S.A. e interpone como defensa improcedencia de la citación en garantía, argumentando Falta de Legitimación Sustancial Pasiva. Manifiesta que la L.R.T. y su reglamentación no establecen la citación en garantía a ART, ni siquiera se menciona la Ley 17.418 de Seguros, tampoco se cita el art.118, por lo que resulta improcedente la citación del asegurador. Manifiesta que estamos frente a un subsistema de seguridad social, donde se debe incluir la prevención y reparación de los infortunios dentro de la seguridad social, tarea delegada por el estado en las ART. Agrega que el desplazamiento del empleador y sus obligaciones al asegurado no es total, el empleador sigue respondiendo por las cuestiones no derivadas al asegurador, por ejemplo enfermedades inculpables... Contesta los planteos de inconstitucionalidad efectuado por la actora, resaltando que no solicita la Inconstitucionalidad del art.39 L.R.T., que es justamente la que delimita la responsabilidad

de la aseguradora y la empleadora, estableciendo que "LAS PRESTACIONES DE ESTA LEY EXIMEN A LOS EMPLEADORES DE TODA RESPONSABILIDAD CIVIL FRENTE A SUS TRABAJADORES..., CON LA SOLA EXCEPCIÓN, DE LAS DERIVADAS DEL ART.1072 DEL CODIGO CIVIL..." Agrega que es básico para poder formular el reclamo de la manera en que ha sido hecho y el cual contesta haber petitionado por la declaración de inconstitucionalidad de la norma, cosa que la actora no ha hecho y no puede hacer en esta instancia. Funda en derecho el rechazo del planteo de inconstitucionalidad de las normas en cuestión. Rechaza también el reclamo por la vía civil expresando que el actor funda su reclamo en los principios de Derecho Civil, y esto se infiere cuando funda en derecho su pretensión la que basa en el art.75 L.C.T... Por otra parte, solicita el rechazo de la intervención de su mandante expresando que la ART cubre únicamente las prestaciones en dinero y en especie que determina la Ley 24.557. En subsidio y para el caso de no proceder las excepciones planteadas adhiere a la contestación de demanda de Agua Danone de Argentina S.A., como así también al rechazo del planteo de inconstitucionalidad, desconociendo todos los hechos denunciados por la actora, como así también las pruebas acompañadas y negando que la dolencia que dice la actora padecer tengan vinculación de causalidad, ya sea en forma directa o indirecta con la labor que desarrollaba la actora en la demandada. Que en su momento se notificó por C.D. que enviara a la actora, que las dolencias son enfermedades inculpables, y en algunos casos crónicas. El Dr. Orlando Cayetano Farrugia dijo: La relación laboral, su extensión y categoría profesional que invoca el actor, como presupuestos esenciales de la acción, han sido reconocidos en el responde por la accionada. Tal confesión me exime de merituar otras pruebas en tal sentido y me permite concluir que la relación jurídica que unió a las partes responde a un contrato de trabajo subordinado (art. 21 L.C.T.) Continúa el Dr. Cayetano Farrugia explicando que la pretensión indemnizatoria del actor en estos autos queda limitado al reclamo tarifado y no una reparación integral, por cuanto que no ha habido en el

caso un incumplimiento de las normas de Ley de Seguridad e Higiene Industrial, y menos aún culpa o negligencia del empleador, por lo que la responsabilidad recae exclusivamente en cabeza de la ART... Habiendo quedado delimitado que es la ART la única responsable, queda por resolver la modalidad de pago del monto indemnizatorio.<sup>18</sup>

En total concordancia con el dictamen al que arriba la Cámara de Trabajo de Mendoza, donde entendió que aquello que alegaba la actora (stress laboral y las enfermedades psicosomáticas que se derivaron del acoso moral sufrido) -y posteriormente probado- fueron causadas por el trabajo y por lo tanto, indemnizables en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo. Atento las pruebas presentadas, los magistrados pudieron dictaminar que la litigante había sufrido acoso laboral.

Debido a que la trabajadora sólo había planteado la inconstitucionalidad del art. 6 de la LRT no cuestionó ni el sistema tarifado que ésta ley estipula ni el art. 39 LRT que exime de responsabilidad al empleador. Como consecuencia de ello, los magistrados decidieron condenar a la ART y la empleadora logró eximirse de responsabilidad.

Este fallo es sumamente importante, a nuestro entender, por la condena que emitió el tribunal donde responsabilizó a la ART por haber incumplido con su deber de prevención.

### **3.1.3 Fallo: "PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO"**

En la ciudad de Córdoba, a los 16 días del mes de mayo del año dos mil diecisiete, se reúnen en Acuerdo los integrantes de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia,

---

<sup>18</sup> Excma. Cámara Sexta Del Trabajo, a cargo de los Dres. Mario Armando Cesar Cittadini, Laura B. Lorente De Cardello Y Orlando Cayetano Farruggia. Recuperado el 20/07/2018 de <http://relaciondetrabajo.com>

doctores Luis Enrique Rubio y M. Mercedes Blanc de Arabel... Conforme los hechos acreditados en la causa, la trabajadora se encontraba inmersa en un ambiente laboral que resultó nocivo para su salud, lo que fue corroborado por las declaraciones testimoniales y la opinión de los expertos. En este último aspecto, surge de la pericia psicológica (fs. 294/298 vta.), que la situación de maltrato vivido en su trabajo, provocó en la Sra. Pranzoni el incremento de sentimientos de inseguridad, desprotección e indefensión, desestabilizando su personalidad. A lo que se suma la necesidad económica y las dificultades de la realidad actual para conseguir un nuevo trabajo. También indicó el perito una relación directa entre las alteraciones presentes en la actora y la situación de acoso laboral vivida. Agregó que la patología se desencadena a partir del maltrato explicitado y se acentuó por la permanencia en el tiempo provocando la incapacidad. Por su parte, el informe psiquiátrico oficial (fs. 339/341) también detectó alteraciones en la estructura psíquica de la accionante generadas por “malos tratos evidentes”. Señaló que la sintomatología comenzó a manifestarse en un principio a nivel físico, indicando somatización de la angustia secundaria al “estrés laboral”, aunque luego destacó que la relación causal de la afección detectada no era con las tareas que realizaba en su lugar de trabajo sino con la conducta asumida por su empleador. Resulta claro que las disposiciones normativas de la Ley de Riesgos del Trabajo no contemplan el daño sufrido por la víctima del acoso psicológico, conforme surge del listado de enfermedades profesionales (decreto No 658/96) y la tabla de evaluación de incapacidades (decreto No 659/96). Sin embargo, una correcta hermenéutica del art. 6 de la LRT (según decreto No 1278/00) a la luz de la jurisprudencia del Máximo Tribunal a partir del caso “Silva” (18/12/07), dirigida a subsanar la inconstitucionalidad que se le achacaba al texto originario, conduce a establecer que, comprobada la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el perjuicio y la actividad laboral desempeñada a favor del empleador, la incapacidad deba ser resarcida. En ese punto, cobran relevancia las Leyes No 26.693 y 26.694 en cuanto ratificaron los convenios y

protocolos de la OIT, incluyendo en una nueva lista de enfermedades profesionales los trastornos mentales y del comportamiento, permitiendo el reconocimiento de tal carácter siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador o que la patología ocurra en relación con el ambiente de trabajo (véase “Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extra sistémica y justificante de injuria laboral”; Schick Horacio, DT 2014 (enero), 147. Comentario a fallo “M.G.J. c/ CBA S.A. CIESA U.T.E. y otros/despido” CNAT 2013; [www.ilo.org](http://www.ilo.org)). En el subexamen, se acreditó que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización Pranzoni, tuvo su génesis en la conducta del empleador, consistente en un hostigamiento psicológico dentro del medio laboral, el cual, resultó propicio debido a la posición de superioridad frente a la trabajadora. En tales condiciones, la situación debe encuadrarse en las previsiones sobre riesgos del trabajo (decreto N° 1278/00). Se encuentra firme en autos que la actora sufrió un daño físico que la incapacita en un 30% T.O. (fs. 456 vta.). Entonces, la contingencia, como se dijera, se encuentra prevista por la LRT según el alcance dado a la reforma introducida por el decreto N° 1278/00 y resulta indemnizable. Por ende, debe extenderse la condena a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo: "LA SEGUNDA ART SA"...<sup>19</sup>

La Aseguradora de Riesgos del Trabajo fue condenada por el Tribunal a resarcir los daños que se produjeron en la salud de Pranzoni, todo ello como resultado del mobbing o acoso laboral de la que fue sometida por su empleadora. El tribunal de mérito había resuelto admitir la demanda únicamente en contra del empleador, en tanto consideró que la patología cuya indemnización la actora reclamaba no podía ser concebida como consecuencia del trabajo, sino que más bien se trataba de una derivación de una conducta ilícita o de un

---

<sup>19</sup> Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia (16/05/2017). A cargo de Rubio Luis Enrique y Blanc de Arabel, M. Mercedes. Recuperado de <https://blog.erreius.com>

cuasidelito del socio gerente del ente empleador. Por su parte, para fundar su resolutorio el máximo tribunal provincial señaló que si bien el decreto 658/96 y 659/96 no contemplan el daño sufrido por la víctima de acoso psicológico “(...) una correcta hermenéutica del art. 6 de la LRT (según decreto N° 1278/00) a la luz de la jurisprudencia del Máximo Tribunal a partir del caso “Silva” (18/12/07) (...) conduce a establecer que, comprobada la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el perjuicio y la actividad laboral desempeñada a favor del empleador, la incapacidad deba ser resarcida”.

Se entiende que la extensión de la condena a la ART es correcta, pues se acreditó que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización la actora tuvo su génesis en la conducta del empleador, consistente en un hostigamiento psicológico dentro del medio laboral, el cual resultó propicio debido a la posición de superioridad frente a la trabajadora, por lo que la situación debe encuadrarse en las previsiones sobre riesgos del trabajo.

Inferimos que en aquellos casos en que se arriba a que hubo una relación causal entre las enfermedades padecidas por los asalariados y el trabajo, debe considerarse que la Aseguradora de Riesgos de Trabajo no ha cumplido con su deber de contralor.

### **3.1.4 Fallo: “CATALDO MIGUEL ANGEL C/ PREVENCIÓN ART S.A. Y OTS. S/ ENFERMEDAD - ACCIDENTE”**

En la ciudad de Mendoza, a los trece días del mes de junio de dos mil trece, se hace presente en la Sala Unipersonal del Tribunal el Señor Conjuez de la Excma. Cámara Cuarta del Trabajo - Dr. LEANDRO FRETES VINDEL ESPECHE, con el objeto de dictar sentencia definitiva en autos N° 17.891, de los que resulta: que a fs. 33/71 compareció el Sr. Cataldo por intermedio de apoderado, promoviendo demanda ordinaria contra PREVENCIÓN ART SA y contra EL CACIQUE SA, en concepto de indemnización por enfermedad



profesional. Relata que ingresó a trabajar aprobando el examen médico de pre ingreso, con total aptitud física y donde no le observaron ninguna anomalía, como asimismo en miembros superiores e inferiores, ni tampoco a nivel neurológico. Que el demandado es propietario de una empresa de transporte público de pasajeros. Relata que desde el comienzo fue un trabajo con presión empresarial, exigencias de mayor rendimiento, estricto control de las tareas, que la presión siempre estaba aún cumpliese los objetivos, lo "apretaban", nunca estaban "contentos". Relata que a lo largo de su corta relación laboral ha sufrido muchas contingencias, que han llevado a un estrés extremo, que culminó con un grave cuadro depresivo. Manifiesta que cuando se hizo la licitación no sabía quién se haría cargo de ellos, que cuando se enteró de que era el dueño de la línea 160, mientras trabajaba en la 120, cada vez que preguntaba le referían al dueño como "Es una porquería". Que él exige lo más que uno pueda dar, pero cuando uno quiere hacer respetar sus derechos, para él uno es un rebelde... Manifiesta que cuando le confirmaron que tenían los coches nuevos, comenzaron a verles todos los defectos que a ellos se les ocurrían, cosas que veían ellos solamente, como ser: exigir corbatas, cuando aún no les daban ni el uniforme. Que les dieron una charla en la cual el Sr. López les dijo que la empresa no era una porquería como al 120, y el que lo seguía no iba a tener problemas y el que no, tenía los días contados en la empresa El Cacique. Relata que comenzaron a trabajar sin tener baños, ni para lavarse las manos, ni un lugar para comer o tomar agua, que se levaban las manos en una acequia... Que siguió trabajando con esa presión, que un día lo llamaron para ofrecerle trabajar un franco, lo cual aceptó, que después le dijeron que le devolvían dos días, que al preguntar el Sr. López le contestó que la política de la empresa es que si no trabaja horas extras no le podían pagar el día de franco y que tiene muchas cosas y le está haciendo perder el tiempo. Que en otra oportunidad sube un inspector a controlar el coche, y le dice que una señora se queja de que le ha cobrado mal, que él le dijo que estaba equivocado y le contesta que se calle, que no sabe nada, que todo fue a los gritos, en eso la pasajera se acerca y le dice al inspector

que si faltaba plata ella se la daba, pero que dejara de hablarle así porque lo estaba poniendo nervioso y tiene personas a su cargo. Que el inspector se baja y le dice que a la vuelta lo esperaba en el control con el parte. Que en otra circunstancia el Sr. López lo "apretó" para que hiciera horas extras que le contestó que él no las hacía a lo cual le contestó "Usted viene acá a trabajar y yo soy el que dice si hace falta o no". Que un domingo le pusieron un turno de una hora y media y fue hablar al control, al cual le dijo que tenía que pasar a buscar a su familia, que pensaba hacer sus ocho horas y retirarme, a lo que le contestaron "El Sr. López dijo que te pusiéramos ese turno, si lo querés hacer bien, y sino ahí tenés la puerta, tomátelas, y si querés renuncia, estás molestando". Que los fines de semana nunca le designaban los turnos que empezaban a las 6 o 7 de la mañana, siempre le daban los primeros a las 5, que es cuando suben los pasajeros que causan problemas y que son los mismos que asaltan. Se transcribe certificados médicos del Dr. Luis Clavel de fechas 20/07/06; 03/08/06; 23/08/06; 22/09/06; 18/10/06; 20/11/06; 20/12/06; 19/01/07; 14/02/07; 15/03/07, por un cuadro de depresión ansiosa, con gran carga de angustia y fallas cognitivas de atención y concentración..., que dado que una de las causas principales de su cuadro psíquico era el stress laboral, y que seguían las fallas cognitivas, se vio prudente que no manejara un transporte público de pasajeros. Que había mejorado notablemente su depresión pero su falta de concentración continuó por lo que no debía conducir un transporte público de pasajeros (Certificado del 15/03/07, Dr. Clavel). Que consultó a su médico y el mismo le certificó que por el acoso psicológico del cual ha sido víctima adolece síndrome depresivo reactivo por estrés laboral en periodo de estado grave o severo. Se corresponde con una depresión mayor grave. Mobbing, que todo se traduce en una incapacidad parcial y permanente del 40% de la total obrera. (...)Subsume los hechos en el mobbing, la incapacidad del actor y la relación de causalidad. Se expresa sobre el sistema de la ley 24.557. Expresa cuales son las obligaciones de la ART y la verificación de su incumplimiento en el caso concreto, con citas legales. También respecto del procedimiento de

la ley 24.557 para determinar el grado de incapacidad laboral, refiere al baremo Dcto. 659/96. Cita jurisprudencia respecto al mobbing. Funda la competencia. Explica su desacuerdo con la competencia que la LRT atribuye a las Comisiones Médicas. Plantea la inconstitucionalidad de los arts.8.3, 21, 22, 46 de la ley 24.557. Cita antecedentes jurisprudenciales. Plantea la inconstitucionalidad del procedimiento del art. 6.2.b.i de LRT. Encuadra el caso respecto al empleador. Cita el art 39 LRT y lo que al respecto expresó la Corte Suprema en "Aquino". Plantea la inconstitucionalidad del art. 39.1 LRT, cita disposiciones legales y jurisprudencia. Fundamenta la falta de razonabilidad en lo irrisorio de las prestaciones. Alega respecto al dolo fundamenta su reclamo, con citas al Código Civil arts. 1109 y 1113. Se expresa sobre el hecho antijurídico, cita los arts. 63, 75 y 76 de la LCT. Expresa sobre imputabilidad. Refiere culpa del empleador, dolo eventual, daño y relación de causalidad. Concluye que demanda a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo por responsabilidad dentro del régimen de la LRT, a su empleadora le reclama las indemnizaciones por reparación integral... A fs. 82/93 comparece PREVENCIÓN ART SA, por intermedio de apoderado, y contesta demanda solicitando el rechazo con costas. Refiere que el actor de 34 años de edad indica que se ha desempeñado en el Cacique SA, cumpliendo tareas de chofer pero que no dice desde cuándo. Que la contraria invoca que habría estado expuesta a problemas y tensiones a partir de malos tratos y presiones de sus superiores. Que en la demanda se refiere que esas circunstancias implicarían una supuesta persecución laboral por parte de los directivos de la empresa que lo habría llevado al despido en el mes de febrero de 2007. Destaca que el actor jamás realizó ante Prevención ART SA denuncia del siniestro. Indica que por el contrario el actor en ningún caso fue sometido a un trato hostil o incorrecto, ni persecución alguna. Que por el contrario a lo afirmado por el actor el horario no era para nada exigente, que su jornada era de ocho horas diarias, y que en forma excepcional cubría horarios o turnos especiales. Que el Sr. Cataldo jamás denunció a las autoridades de la empresa que sus problemas psiquiátricos tuviesen como causa las condiciones

de trabajo. Que la eventual dolencia psíquica que puede presentar el trabajador se debe a trastornos de su personalidad o situaciones que él mismo generó en su trabajo con su actitud de rebeldía que le impedía recibir adecuadamente las órdenes de sus superiores, pero que en modo alguno puede tener vinculación causal con el trabajo en sí o con persecución alguna dentro de su trabajo, tal como surge de los certificados médicos que acompaña. Relata que las dolencias se habrían configurado por la combinación de factores congénitos y otros imputables al trabajo, que estas serían dolencias cuyo origen no se deben al trabajo. Que poseía con el empleador un contrato de afiliación dentro del régimen de la Ley 24.557, por el cual Previsión ART SA asumió las contingencias laborales previstas en dicha norma que sufrieran sus dependientes. Que han realizado visitas al empleador constatando que las condiciones de trabajo se compadecían con los parámetros fijados por la legislación vigente... Interpone falta de legitimación sustancial pasiva, funda la misma en que no es la persona habilitada por la ley para asumir la calidad de demandado, que el responsable directo es la aseguradora de riesgos del trabajo, ya que el empleador cumple con la afiliación obligatoria, quedando expresamente liberado. Destaca que el actor reclama mobbing y nada dice de la relación entre la enfermedad y el reclamo, se limita a enunciar que era hostigado y maltratado pero jamás enunció a sus superiores de tales hechos, que jamás describió el origen de los maltratos por parte de la empresa, lo cual niega expresamente por inexistentes. (...)Benjamín Matienzo relata que el trabajador en fecha del 09/09/05 ingresa a El Cacique SA y en fecha de julio del 2006 comienza a presentar certificados médicos, que dicha situación termina cuando en fecha del 16/02/2007 en el certificado médico le indican buena evolución pero que tiene fallas de atención y que puede desempeñarse en tareas manuales con alta médica. Que la empresa el 20/02/2007 le indica que se ve imposibilitada de asignarle ocupación efectiva en las condiciones expresadas y notifica ruptura del vínculo con indemnización del art. 247 LCT, percibiendo el trabajador la indemnización en fecha del 23/02/07. EL DR.LEANDRO FRETES VINDEL ESPECHE

DIJO: La existencia de un contrato de trabajo entre el actor Sr. Miguel Ángel Cataldo y su empleador El Cacique SA, se encuentra acreditado en autos... A su vez luce probado que el empleador se encontraba asegurado por un contrato de seguro que cubre las contingencias previstas en la ley de riesgos del trabajo (contrato de afiliación a fs. 316), de lo cual surge que el trabajador se encontraba en relación de aseguramiento ante Prevención ART SA. En consecuencia corresponde tener por acreditados los extremos precedentemente reseñados, restando determinar la procedencia de la acción. Atento a que la parte actora planteó la inconstitucionalidad de los arts. 8.3 y 21, de la LRT y en concordancia con lo expuesto por el Fiscal de Cámaras en su dictamen, consentida en forma tácita la competencia por la ART demandada, corresponde hacer lugar a la declaración de inconstitucionalidad de los referidos artículos por compartir los fundamentos consagrados por la Corte Nacional... Conforme a lo arriba expuesto, los planteos de inconstitucionalidad de los arts. 22 y 46 de la LRT devienen en abstracto, pues en el caso no se trata de un trabajador que haya concurrido ante la Comisión Médica Jurisdiccional, ni posea dictamen de la misma. A LA SEGUNDA CUESTION EL DR. LEANDRO FRETES VINDEL ESPECHE DIJO: I) Pretensión esgrimidas: El actor deduce reclamo reparatorio dentro del marco de la ley 24.557 contra Prevención ART SA, y a su vez reclama indemnización integral a su empleador El Cacique SA, en virtud de los daños sufridos y determinantes de la incapacidad laboral de carácter permanente del 40% que dice padecer, ello como consecuencia directa de la enfermedad profesional que denuncia sobrellevar producto de hostigamiento laboral o mobbing (demanda, pto. V, fs. 36/43). Dable advertir que a fs. 170/171 el actor celebra un convenio con Prevención ART SA, el cual es homologado a fs. 177. Por lo tanto, la pretensión sistémica dirigida contra dicha demandada ya fue zanjada y no es materia de reclamo actual. Resta entonces determinar la procedencia o no de la acción por enfermedad profesional instaurada por el actor respecto de la demandada El Cacique SA, acción que tiene su base en el derecho civil. II) Responsabilidad civil del empleador: En cuanto

a la relación sucinta de los hechos controvertidos (art. 69.e, CPL) respecto a la pretensión perseguida de reparación civil contra el empleador, el actor funda su reclamo alegando haber padecido hostigamiento psicológico (mobbing) por parte de los gerentes superiores de la empresa empleadora, manifestado mediante acciones positivas contra el ejercicio del trabajo del actor, como también acciones de limitación de la comunicación de manera implícita, como acciones discriminativas positivas en relación al trato dispensado a su "grupo de trabajo", lo que ha devenido en una afectación de la salud o estabilidad psíquica del actor, que presenta un cuadro de estrés postraumático (demanda, pto. VI "La subsunción de los hechos en el mobbing", fs. 43). A su turno, el empleador El Cacique SA expresa que el actor reclama mobbing y nada dice de la relación entre la enfermedad y el reclamo, se limita a enunciar que era hostigado y maltratado pero jamás enunció a sus superiores de tales hechos, que jamás describió el origen de los maltratos por parte de la empresa, lo cual niega expresamente por inexistentes. Que el Cacique SA se hizo cargo de una situación fáctica de la que el único objetivo era el de mantener el trabajo a todos aquellos empleados que provenían de la empresa Benjamín Matienzo que estaba quebrada. Que no existió hostigamiento, mobbing, ni dolo eventual, que en todo caso dicha enfermedad es preexistente y a cargo de la ART. En este sentido, Rosenberg enseña que cada parte soporta la carga de la prueba sobre la existencia de todos los presupuestos (aun los negativos) de las normas sin cuya aplicación no puede tener éxito la pretensión procesal. De modo tal que, aun en la actuación oficiosa, la parte no queda liberada de la carga de probar y sobre ella recae la negligencia al respecto (citado por Falcón, Enrique M., Tratado de Derecho Procesal Laboral, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2012, t. 1, p. 695). (...) importa recordar que lo importante es estar a los hechos en que se funda la pretensión del demandante y no al derecho que éste puede haber invocado mal, iura novit curia; siendo ello así, los hechos justifican la existencia de responsabilidad extracontractual (Mosset Iturraspe, Jorge, Código Civil Comentado, Responsabilidad Civil, Jorge Mosset Iturraspe y

Miguel A. Piedecabras -directores-, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2003, p. 290). El trabajador acciona en base a sostener que el empleador lo hostigó laboralmente (mobbing) y que dicho hostigamiento laboral, en relación de causalidad, le provocó un daño a su integridad psicofísica (demanda, pto. VI, fs.43). Ello es controvertido por el empleador, pues refiere no haber realizado actos de acoso u hostigamiento laboral, la no existencia de relación de causalidad, y desconoce el daño pretendido (contestación de demanda, fs. 149/149 vta.). Importa partir del análisis de las pruebas rendidas a fin de determinar si se han probado los presupuestos fácticos en la cual el trabajador apoya su pretensión. La jurisprudencia se ha expresado en un sentido similar, el mobbing implica un maltrato repetitivo y sistemático por parte del superior jerárquico hacia el trabajador con la intención de segregarlo o eliminarlo de la comunidad de trabajo (CNAT, sala 10, "Rojas Chamorro, Beatriz Aurelia del Carmen c. Audiotel S.A., 28/02/2011, con nota de Diego J. Tula DT 2011 (junio), 1487 DJ 27/07/2011, 79, AR/JUR/2651/2011"). Pues, se explica que el mobbing es un intento deliberado de excluir al trabajador de su puesto de trabajo por la vía de la humillación, acoso general, abuso emocional y/o terror; para su configuración se necesita la figura de un líder, que puede ser cualquier empleado, que utiliza el colectivo de trabajadores como instrumento para hostigar con el asentimiento del empleador, tratando éste de desligarse del uso de la facultad disciplinaria, ya sea porque deja hacer o porque estimula el hostigamiento (CNAT, sala 8, "Vázquez, Gabriela Nora c. P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados", 09/08/2010, con nota de Osvaldo A.Maddaloni, DT, 2011 (febrero), 373, AR/JUR/50745/2010). Con cita a Stortini, podemos expresar que se está en presencia de acoso cuando una persona o grupo de ellas, de modo repetitivo y sistemático, adopta una conducta hostil o arbitraria, durante un lapso prolongado, contra un trabajador y consecuentemente afecta su dignidad y su salud psicofísica para disminuirlo o desprestigiarlo en el ámbito de la empresa con la finalidad (intención) de eliminarlo del cargo que ocupa o con el objetivo de inducirlo al

abandono del empleo o llevarlo a aceptar una disminución en las condiciones de trabajo (Stortini, Daniel, "Trato igualitario y acoso laboral", Revista Derecho Laboral 2009-1, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2009, p. 465). La necesaria concurrencia de ambos elementos posibilita diferenciar el acoso laboral de otros episodios que suelen acaecer en el ámbito del trabajo, algunos de ellos que no generan responsabilidad alguna en tanto trasuntan meras discrepancias de los distintos sujetos que integran el personal del establecimiento (Stortini, Daniel, "Trato igualitario y acoso laboral", ob. cit., p. 465). Considerando las notas que la doctrina y jurisprudencia describen, en el hostigamiento laboral o mobbing se necesita de la presencia de un sujeto activo, el cual puede estar constituido por un grupo, un sujeto pasivo, y un cúmulo de actos dirigidos (intención) en forma sistemática a desestabilizar emocionalmente a la víctima, el fin puede o no consistir en apartarla del trabajo, interesa más bien la acción lesiva. En el caso bajo análisis, ni de las extensas testimoniales brindadas en la causa, menos aún de la instrumental, no surge la mentada intención dirigida al trabajador a fin de lograr su desestabilización emocional. Las menciones que en forma genérica, sin puntualizar hechos persecutorios u hostiles, refiere el testigo Vega, no alcanzan a demostrar la existencia del acoso laboral demandado. Si bien, puede surgir que las condiciones de trabajo no eran las óptimas, en cuanto a la higiene y seguridad que debe observarse en el ambiente laboral, ello debe contextualizarse en las circunstancias de tiempo y lugar, pues el empleador se hizo cargo, en forma apresurada, de la explotación de una línea de colectivos caída en quiebra, con salarios caídos y medios de trabajo en malas condiciones, todas las testimoniales lo han referido en tal sentido. No puede evaluarse, comparativamente con el estado actual, una coyuntura de emergencia atravesada sin considerarse las circunstancias propias del caso. "Debo entonces concluir, en consideración de lo expuesto, que no ha acreditado el trabajador actos persecutorios a su persona, hostilidades, actos humillatorios o desestabilizantes dirigidos a él, o aún más, al grupo que dice pertenecía. Pues, si bien el trabajador mencionó distinguirse por



ser perteneciente del grupo que venía de "Matienzo", no acreditó un comportamiento sistemático y lesivo dirigido intencionalmente con ánimo vejatorio, o al menos excluyente. Muy por el contrario se ha testimoniado el cambio gradual de las condiciones de trabajo, a circunstancias más óptimas de trabajo (testimoniales de Profitti y Magallanes).” En este sentido, importa poner de relieve que siquiera se observa que el trabajador haya denunciado, por medio alguno, a su empleador esta situación de hostigamiento u acoso laboral, situación que por la buena fe (art. 63 LCT), de existir, debió poner en conocimiento de la empresa. En nada cambia la situación que describen los peritos médicos, pues los mismos parten de los dichos del trabajador, plataforma fáctica que aquí, a los fines de la pretensión dirigida al empleador, no se ha demostrado. En similar sentido, se resolvió que es improcedente el reclamo por acoso moral efectuado por un dependiente si no ha sido demostrado, ni siquiera a nivel presuncional, la alegada existencia de una campaña de hostigamiento por parte del empleador para lograr su alejamiento de la comunidad empresarial (CNAT, sala 5, 14-2-08, "Ariganello, Claudio c. Banco Macro Bansud SA", IMP 2008-9 mayo, 811). Importa aquí recordar, junto con Zavala de González, que la noción de daño resarcible se vincula con un hecho lesivo que debe ser su causa adecuada e imputable a otra persona. Dicho hecho puede consistir en un incumplimiento contractual, un obrar antijurídico, un hecho lícito que produce un daño injusto. Ningún perjuicio se indemniza en el vacío, sino en vista de un concreto antecedente fáctico respecto del cual se investigan los presupuestos de resarcibilidad (por ejemplo: si el hecho ha lesionado un interés del actor, si es antijurídico, si su autor lo ejecutó culpablemente, si tiene idoneidad suficiente como para haber causado adecuadamente el daño...). Así pues, concluye la jurista cordobesa, el hecho lesivo constituye uno de los extremos esenciales de prueba en el juicio de daños (Zavala de González, Matilde, Resarcimiento de daños, 2ª edición, Editorial Hammurabi, Buenos Aires, 1997, t. 3, p.138). Y bien, sentadas las premisas precedentemente expuestas, concluyo que el actor no ha probado los presupuestos necesarios para la procedencia

de la responsabilidad civil del empleador. Lo que además me releva de evaluar, en abstracto, la constitucionalidad del art. 39 LRT. Es menester decir que arribo a la conclusión en el análisis crítico de las circunstancias personales del caso y de las pruebas rendidas en los obrados. Por lo expuesto, corresponde rechazar el reclamo indemnizatorio con fundamento en el Derecho Civil e impetrado contra el empleador, y en consecuencia los rubros reclamados.<sup>20</sup>

El fallo comentado ut supra si bien data del año 2.013, lo que significa antes de que comenzara a regir el Nuevo Código Civil y Comercial, se considera a nuestro entender, de gran contenido para la Jurisprudencia Argentina ya que su fundamento radica en rechazar el reclamo por indemnización debido a que no se pudo acreditar que los malos tratos y el hostigamiento hayan sido provocados para crear una ruptura en la relación laboral. "Es improcedente el reclamo por acoso moral efectuado por un dependiente si no ha sido demostrado, ni siquiera a nivel presuncional, la alegada existencia de una campaña de hostigamiento por parte del empleador para lograr su alejamiento de la comunidad empresarial", agregó la Suprema Corte mendocina, por lo cual rechazó la demanda por acoso laboral.

Se considera que la sentencia de la Suprema Corte ha sido clave debido a que marco las claras diferencias que existen entre acoso y maltrato generalizado, rechazando una demanda por mobbing interpuesta por un trabajador ya que el presunto ilícito no se dirigía a lograr que éste se alejara de su empleo sino que se trataba de una situación especial dentro de un contexto de crisis de la compañía.

---

<sup>20</sup>Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza (13-jun-2013) A cargo del Dr. Leandro Fretes Vindel Espeche. Recuperado de <https://www.abogadosrosario.com>

## **Conclusiones Parciales.**

Si bien es cierto que no existe en nuestra legislación nacional una ley que proteja a los trabajadores en general de los malos tratos, del hostigamiento, del abuso de poder ya sea por parte de un superior o de un compañero, la realidad es que a través de la jurisprudencia se ha llegado no solo a conceptualizar lo que hoy denominados “mobbing” sino también se logró aplicar un castigo a quienes desarrollaban conductas como las que fueron descriptas a lo largo de este trabajo.

La sentencia del caso “DUFEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” ha sido efectuado por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro el 6 de abril de 2005. Es dable destacar el voto del jurista Dr. Luis Lutz quien hizo lugar parcialmente al recurso extraordinario efectuando un análisis metódico de la cuestión planteada en autos. El fallo tratado reconoce la persecución laboral sufrida por la víctima objeto de mobbing, siendo el primer fallo argentino reconociendo dicho fenómeno.

La jurisprudencia a la cual se hace mención en el párrafo anterior, no fue la única en aceptar el concepto del “Mobbing”, sino que también esta doctrina fue acogida por un fallo caratulado “CORREA CERPA, PATRICIA ALEJANDRA C. AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. POR ENFERMEDAD ACCIDENTE”. Por medio de este fallo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo ha sido condenada directamente responsable por aplicación de la ley 24.577 de riesgos del trabajo, a indemnizar a la trabajadora.

En “PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO”, se extiende la condena a la ART, debido a que queda fehacientemente acreditado que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización la actora tuvo su origen en la conducta del empleador, consistente en un hostigamiento psicológico dentro del

medio laboral, el cual resultó propicio debido a la posición de superioridad frente a la trabajadora, por lo que la situación debe encuadrarse en las previsiones sobre riesgos del trabajo.

Finalmente en la sentencia de “CATALDO MIGUEL ANGEL C/ PREVENCIÓN ART S.A. Y OTS. S/ ENFERMEDAD - ACCIDENTE” no se pudo acreditar que los maltratos sufridos por el querellante tuvieran por objeto lograr su renuncia, por lo que resulta un fallo atractivo para sentar jurisprudencia, como así también para dejar en claro las diferencias entre mobbing y maltrato generalizado.

## **CONCLUSIÓN FINAL.**

Mientras llegamos al final de la redacción de este Trabajo de Grado muchas personas están siendo víctimas de Mobbing, teniendo como opción la continuidad laboral o una instancia litigiosa ardua.

Debemos retomar en esta instancia nuestra pregunta de investigación, planteada al comienzo ¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico un criterio doctrinario o jurisprudencial que nos permita establecer de forma certera cuando existe Acoso Laboral?

De acuerdo a la doctrina y jurisprudencia analizada podemos determinar cuales son los criterios para que la configuración del mobbing se efectivice, siendo ellos: trato hostil y vejatorio sobre una persona o un grupo determinado; este tipo de trato debe ser reiterado en el tiempo, es decir debe tener continuidad y asiduo; que la intención de causar un daño sea clara y manifiesta.

La hipótesis que se desarrollo estuvo orientada a demostrar que nuestro ordenamiento jurídico esta sobrecargado de casos y sentencias que abordan el acoso laboral y que se puede delimitar de forma fáctica cuando un trabajador es víctima de mobbing.

Como enseña la jurisprudencia “El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y de desvalimiento, ya activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (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 mal trato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social”. (Cfr. Cámara del Trabajo de Mendoza, Sala VI, 3/8/2005, “Correa Cerpa, Patricia Alejandra c/ Aguas Danone de Argentina S. A. s/ enfermedad accidente”).

Ahora bien, estas situaciones de malos tratos influyen de una u otra manera en la vida y en la salud del trabajador por lo que entendemos que el acoso laboral tiende a excluir a la víctima de su lugar de trabajo, dificultándolo claramente a retomar una búsqueda de un empleo donde pueda desarrollarse y crecer laboralmente sin miedos a recaer nuevamente en situaciones de acoso.

Con el estudio, análisis y desarrollo de nuestro trabajo logramos evidenciar que, si bien el mobbing es una problemática de vieja data, no se ha regulado a través de una ley única que proteja a los trabajadores en general de éste tipo de cuestión, aunque en la realidad es que a través de la elaboración jurisprudencial se ha llegado no solo a conceptualizar lo que hoy denominados mobbing sino también se logró punir a quienes desarrollaban conductas como las que fueron descritas a lo largo de este trabajo. Claramente no existe una ley concreta, pero no por ello el trabajador acosado se encuentra desprotegido frente al hostigamiento de su empleador, existiendo herramientas jurídicas que lo protegen y le brindan seguridad frente a esta problemática.

El estrés laboral y el síndrome de burnout no son más que enfermedades que no se encuentran en el listado de la Ley de Riesgo de Trabajo, son enfermedades que surgen debido al estrés que transitan las personas que vivencian malos tratos, persecuciones, y cualquier tipo de violencia continua en su ambiente laboral.

La sociedad en la que vivimos, se encuentra sumergida en un alto nivel de violencia que se evidencia día a día a través de los medios de comunicación, y que con mayor periodicidad esa violencia se ve reflejada en las relaciones laborales, creando las situaciones que se han enunciado a lo largo del trabajo expuesto.

A través del estudio del Proyecto Ley presentado y analizado creemos que es viable su aplicación debido a que como su nombre lo dice tiende a brindar Protección integral de las personas para prevenir, sancionar, controlar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

Concluyendo con este Trabajo Final de Grado, expresamos que a través del mobbing se deteriora la personalidad del trabajador, se influye sigilosamente en las relaciones inter-laborales y se dañan los derechos personalísimos de las víctimas. Esta ramificación y expansión de la violencia laboral, cada vez, reconoce más afectados que bregan por encontrar respuestas claras y específicas en un sistema jurídico que hasta el momento sólo otorga alternativas de protección.

Tomo el pensamiento del ilustre Martin Luther King para finalizar este trabajo que dice: “La injusticia en cualquier lugar es una amenaza para la justicia en todas partes” Es obligación de las autoridades tomar acciones concretas para que la justicia no sea solo un sueño y para que los trabajadores gocen de un ambiente sano para desarrollarse.

## BIBLIOGRAFÍA

### Legislación.

CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN LEY N° 26994 (01/08/2015)

CÓDIGO PENAL DE LA NACIÓN ARGENTINA LEY N° 11.179

CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA

DONNA, E. A., *Derecho Penal (Parte Especial)*, t. II-A, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2001, p. 178.

FONTÁN BALESTRA, C., *Derecho Penal (Parte Especial)*, Decimosexta Ed. actualizada, de. Lexis Nexis-Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 321). Cf. también LAJE ANAYA – GAVIER, *Notas al Código Penal Argentino*, tomo II, parte especial, ed. Marcos Lerner, Córdoba, 1995, p. 230.

GONZALEZ PONDAL, T. I. “*Mobbing en la fuerza policial*”. *La Ley*, sup. Act. 16/05/13.

LEY CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744

LEY RIESGO DE TRABAJO N° Ley 24.557

MOSSET ITURRASPE, J., *Código Civil Comentado, Responsabilidad*, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2003.

NÚÑEZ, R.C., *Manual de Derecho Penal (Parte Especial)*, Cuarta Ed. actualizada, ed. Lerner, Córdoba, 2009, p. 211

Proyecto de Ley 0500-D-2019

### Doctrina:

¿*Qué son las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo?* Recuperado de:

<https://www.argentina.gob.ar>

ABAJO OLIVARES F. (2010) *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot



BARRANCO GÁMEZ, J.M. *El acoso laboral como delito y fenómeno social*,  
Recuperado de: <http://www.eumed.net>

BERGOGLIO, C (2018) *Síndrome de burnout: tres señales claras para poder reconocer el "desgaste profesional"* Recuperado de <https://www.infobae.com>

BUSTAMANTE CASAS, M.A (2008) *El mobbing laboral*. Recuperado el 27/09/18 de: <http://www.saij.gob.ar>

CONCEPTO DE VEJACIÓN. Recuperado de: <https://deconceptos.com>

CORREA y COUTINHO (1997), *Mobbing: víctima de un comportamiento hostil y prolongado en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com>

HIRIGOYEN, Marie France. (2000). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ed. Paidós.

LEYMANN, Heinz, "*Mobbing*", Éditions du Seuil, París, 1996 (citado por MACDONALD, A. F., "*Mobbing. Acoso moral en el Derecho del Trabajo*", Cathedra Jurídica, Buenos Aires, 2008).

PIÑUEL Y ZABALA, (2001), *Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo*. pág. 76 y 77

RAFECAS, D. E., *Delitos Contra La Libertad Cometidos Por Funcionarios Públicos*, publicado en Niño, Luis F. y Martínez, Stella M. (compiladores). *Delitos contra la libertad*. Primera Ed., Editorial Ad-Hoc, Buenos Aires, 2003.

SUAY C. (2010), *El acoso moral. Algunas consideraciones criminológicas y penales* Incluido en el libro colectivo coordinado por Hernán Hormazábal (Universidad de Gerona), Editorial Trotta.

## **Jurisprudencia.**

“CATALDO MIGUEL ANGEL C/ PREVENCIÓN ART S.A. Y OTS. S/ ENFERMEDAD – ACCIDENTE”. Sala Unipersonal del Tribunal el Señor Conjuez de la Excma. Cámara Cuarta del Trabajo - Dr. Leandro Fretes Vindel Espeche (2013).

“CORREA CERPA, PATRICIA ALEJANDRA C. AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. POR ENFERMEDAD ACCIDENTE”. Excma. Cámara Sexta Del Trabajo, a cargo de los Dres. Mario Armando Cesar Cittadini, Laura B. Lorente De Cardello Y Orlando Cayetano Farruggia. (03/08/2005)

“DUFEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” Superior Tribunal de Justicia de Río Negro. A cargo de los Dres.: Víctor Hugo Soderro Nievas, Luis Lutz Y Alberto Ítalo Balladini (VIEDMA, 6/4/2005)

“PEREZ JOSE EDUARDO C/ PROVINCIA ART S.A. P/ ENF. ACC.” Mendoza (2015).

“PEREZ PAOLA VALERIA C/ DISCO S.A. Y RESPONSABILIDAD PATRONAL ART S/ ENFERMEDAD ACCIDENTE”, Cámara del Trabajo Mendoza VII, 1° Circunscripción, Sentencia 04/04/2016

“PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO – ORDINARIO”. Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia. A cargo de Rubio Luis Enrique y Blanc de Arabel, M. Mercedes. (16/05/2017)

“R. M. B. C/ BANCO SUPERVIELLE S.A. S/ DAÑOS Y PERJUICIOS” (2014)