



“El reconocimiento a la estabilidad laboral del empleado público en planta no permanente como un derecho fundamental y de la indemnización por mobbing como un daño moral”

Carrera: Abogacía

Catedra: Seminario

Profesor: Gonzalo Pereda

Alumna: Liliana Raquel González

DNI: 20.304.339

Legajo: VABG81478

Agosto de 2023

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción

En el siguiente fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal del 23 de abril de 2019, caratulado como “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público” se analiza el acoso laboral o mobbing al que fuera sometida la trabajadora, lo que provocó una vulneración a sus derechos laborales fundamentales.

En ese sentido, se puede afirmar que el mobbing constituye una problemática social recurrente en el mundo del trabajo y consiste en amenazas verbales y agresiones físicas hacia el trabajador.

Y en ese orden, Hirigoyen (1999) sostiene que el mobbing se entiende de la siguiente manera:

(...) Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (pp. 43-44)

De ese modo, el acoso que se sufre en el ámbito laboral está en detrimento de lo que disponen los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales acerca de la equidad, igualdad y dignidad que deben prevalecer en el desarrollo del trabajo, respetando los derechos laborales esenciales, en razón de una relación de trabajo exenta de violencia y acoso.

Asimismo, en el fallo bajo análisis se puede observar un problema jurídico de prueba que afecta a la premisa fáctica del silogismo. La prueba, según Chaia (2011), constituye:

(...) la actividad procesal llevada adelante con el fin de obtener certeza judicial, según el criterio uniformemente utilizado de “verdad real”, sobre la imputación dirigida sospechoso o de cualquier otra afirmación o negación que interese, por los medios y procedimientos aceptados por la ley, que tiende a provocar la convicción del juez, en mayor o menor grado de conocimiento, acerca de la existencia o inexistencia de un hecho

pasado o, de una situación de hecho afirmada por las partes, a fin de verificar si se ha vulnerado el orden jurídico y en su caso, imponer la sanción correspondiente. (p.2)

En primera instancia, el tribunal omitió considerar las pruebas testimoniales que confirmaban que la trabajadora fue sometida a una situación de mobbing. En ese sentido, no se realizó una correcta valoración de las pruebas conforme a la sana crítica racional, que implica analizar todos los elementos obrantes en la causa.

Es decir que se genera una contradicción entre los testimonios y otras pruebas, en las que el juez debió otorgar prevalencia a aquella que a su juicio revista mayor credibilidad, como son los testimonios y peritajes que se vinculan con el acoso laboral padecido por la actora.

Además se registra un problema axiológico, ya que una regla de derecho, en este caso la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, se contradice con un principio superior del sistema, como es el derecho a la estabilidad en el trabajo. (Alchourrón & Bulygin, 2012)

Entonces, se vulnera el derecho a la permanencia laboral conforme a la protección de que brinda el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN), ya que no se consideró la antigüedad de la trabajadora en razón del vínculo contractual que se fue generando con la empresa. En ese sentido, a pesar de que la actora había sido contratada para trabajar en la planta no permanente de personal transitorio de la Secretaría de Relaciones Económicas Internacionales, el tribunal de origen decidió reconocer el vínculo contractual entre las partes y proponer una indemnización por despido arbitrario, en razón del tiempo en el que prestó sus servicios en tareas compatibles con una actividad permanente y normal.

Indemnización que no terminó prosperando, porque en la segunda instancia se admitió un resarcimiento debido al daño moral por el acoso laboral del que la actora fue víctima. Por tanto, la relevancia de este estudio radica en que la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal revoca el fallo de la anterior instancia respecto a la desestimación de la indemnización por mobbing, reconociendo el daño moral hacia la trabajadora.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

La señora S. M. V. fue contratada por la Secretaría de Relaciones Económicas Internacionales, mediante una Resolución del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos (MEyOSP) N° 677/97, para prestar servicios a partir del día 01/05/1997 en la planta no permanente de personal transitorio, la cual fue prorrogada hasta el día 30/9/2001.

Posteriormente, la actora fue contratada para prestar servicios en la precedente Secretaría, en el marco del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), desde el día 15/9/2005 hasta el 4/5/2011. De ese modo, desde el día 5/5/2011 hasta el día 31/12/2013, fecha en que cesa su vínculo laboral con la mencionado organismo público, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios por tiempo determinado y con carácter transitorio.

De esa manera, los hechos de la causa señalan que la trabajadora padeció hostigamiento, maltrato y acoso laboral, de manera sistemática y arbitraria por parte del personal jerárquico, conducta se debió a cuestiones políticas e ideológicas, porque no se alineó con la agrupación política “La Cábora” desde que fue contratada en el año 2005 hasta su despido en el año 2013.

Por lo que el Juez de primera instancia resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta contra el Estado Nacional y, en consecuencia, lo condenó a abonar una suma en concepto de indemnización que resulta de aplicar el párrafo tercero y quinto del art. 11 de la Ley N°25.164, Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

En ese sentido, el párrafo tercero del art. 11 de la Ley *ut supra* establece que conforme a la antigüedad del trabajador, se le asigna el periodo de disponibilidad, el que no puede ser menor a seis meses, ni mayor a 12 meses. (Ley N°25.164, 1999)

Asimismo, el quinto párrafo del mencionado artículo señala que al vencer el periodo de disponibilidad, sin que el agente haya sido reubicado, si reusa al cargo ofrecido o si no hay vacantes se produce la baja, lo que genera el derecho a percibir una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. Además, según lo normado por el referido párrafo del art. 11 de la Ley en cuestión, se toma

(...) como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía. (Ley N°25.164, 1999)

Además, el Juez entendió que no debía prosperar la indemnización por mobbing, por lo que no se encontraba acreditada. Mientras que en la siguiente instancia la actora interpuso recurso de apelación en razón de la decisión del Juez de grado de que la pretensión indemnizatoria de mobbing no podía prosperar.

Por lo que, finalmente, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal decide confirmar la sentencia en cuanto al reconocimiento de la indemnización prevista en el art. 11 de la Ley N° 25.164, Ley marco de regulación de empleo público nacional, y revocar el fallo respecto a la desestimación de la indemnización por mobbing y, en consecuencia, admitir el pago de una suma dineraria en concepto de daño moral.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

El primer argumento se basó en que la empleada fue contratada en planta no permanente del organismo público, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios por tiempo determinado. A pesar de ello, en un segundo argumento la Cámara reconoce que la actitud del Estado de generarle una expectativa de permanencia laboral, bajo el amparo de los derechos y garantías constitucionales que establece el art. 14 bis de la CN contra el despido arbitrario.

Asimismo, como segundo argumento, la Cámara entendió que la disolución del vínculo laboral fue incausada y, de ese modo, que debió indemnizar a la trabajadora en virtud de lo expresado en tercer párrafo del art. 11 de la Ley N° 25.164, en referencia a la antigüedad de la trabajadora, que alude a la asignación del período de disponibilidad según la antigüedad del trabajador, el que no puede ser menor a seis meses ni mayor a doce meses. (Ley N°25.164, 1999)

En tanto, respecto a la resolución final, la Cámara esgrime que el mobbing al que fuera sometida la trabajadora se encontró acreditado, en razón de la conducta de hostigamiento por parte de sus superiores, de manera sistemática y repetitiva. Por lo que realizó una valoración de la prueba en el marco del principio de la sana crítica racional que implica a integrar y armonizar todos los elementos probatorios obrantes en la causa.

De esa manera, la Cámara consideró el daño espiritual infligido a la actora, debido al acoso laboral al que fue sometida, lo que le terminó provocando una dolencia psiquiátrica. Y en ese sentido, de conformidad con los precedentes y la doctrina que sienta la Corte

Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en los procesos, se da lugar a fallar en los casos en que existan afecciones legítimas de quienes las sufren.

Y siguiendo con lo que establece la doctrina de la CSJN, la evaluación de tales afecciones no está sujeta a parámetros estrictos, así como también corresponde a los jueces establecer su procedencia y la indemnización en razón de la gravedad de la lesión espiritual.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El acoso sistemático en el ámbito donde se desarrollan las tareas laborales lleva a que se genere el denominado mobbing, lo que por reiteración constituye un fenómeno que crece y se convierte en una espiral de maltrato, que puede ser tanto psicológico, moral como físico. En este sentido Hirigoyen (1999) considera al mobbing como

(...) cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (pp. 43-44)

En concordancia con lo anterior, la doctrina laboral manifiesta que para la procedencia de mobbing resulta insoslayable que el hostigamiento sea reiterado en el tiempo; haciendo a un lado aquellas conductas aisladas que no originarían a la víctima trastorno alguno. De allí que para enmarcar una conducta dentro del mobbing sea necesario un padecimiento de seis meses continuados y considerar el daño psicofísico que se refleja en la víctima debido al ambiente de trabajo hostil. (Dattoli, 2012).

De esa manera, el acoso reiterado se traduce en una conducta abusiva hacia la trabajadora por parte de sus superiores jerárquicos ya que, conforme a las pruebas, se demuestra que la actividad llevada a cabo por el trabajador se hallaba inmersa en un contexto de permanente presión, por hostigamiento psicológico y persecución ideológica.

Por lo que resulta relevante la correcta valoración de las pruebas testimoniales, presenciales y documentales. Y en ese aspecto, en lo que hace a la valoración de las pruebas y en particular a la carga probatoria, de acuerdo con Chaia (2011) se entiende que:

En cuanto a la carga probatoria, si bien algunos autores reniegan respecto de la posibilidad de aplicar una regla en el proceso penal y sostienen que debe ser el juez o los órganos

predispuestos del estado los encargados de probar los hechos, no debemos perder de vista que los tiempos y sobre todo los sistemas de enjuiciamiento, respecto de los cuales prestigiosos autores opinaban han cambiado notablemente. Hoy es imposible no contar con una regla clara que fije los límites de todos los sujetos involucrados en el proceso. (p.4)

En ese contexto de toma de decisiones por parte de los jueces, emerge el principio de la sana crítica racional, el que se constituye en un “(...) método de valoración, el juez tiene libertad para decidir con criterio selectivo sobre la eficacia de la prueba y puede optar por una u otra, con el límite de no incurrir en arbitrariedad”. (Ferreyra de la Rúa & González de la Vega de Opl, 2009, p. 174)

De allí, que una vez aplicado el principio precedente, recién los magistrados tomen una decisión racional y ecuánime, ya que el proceso penal

(...) debe ser entendido como un mecanismo que previa selección de los conflictos que va a procesar, permite reconstruir un discurso respecto de hechos pasados. (...) lo que nos dará la posibilidad de re-construir un hecho pasado o llegar a la “verdad”, si así quieren llamarla, pero respecto de una proposición y en función de un determinado método. (Chaia, 2011, p. 9)

De ese modo, la valoración de las pruebas en pos de la reconstrucción de los hechos y de llegar un mayor grado de certeza al momento de que los magistrados resuelvan el caso y dicten sentencia.

Siguiendo con los ejes conceptuales del caso en análisis, cabe aludir a la estabilidad del trabajador, como un derecho que garantiza al éste la conservación de su empleo. Por lo cual desde ese enfoque, siempre la estabilidad necesita de una norma jurídica que la garantice o establezca; y a pesar de que existe una norma que bregue por la estabilidad, no se puede obligar a su efectivo cumplimiento, ya que sólo genera el derecho del trabajador a percibir su salario mientras dure el vínculo contractual. (Ramos, 2008)

En tanto, el art. 14 bis de la CN establece como principio fundamental que el trabajo gozará de la protección de las leyes y contra el despido arbitrario. Lo que según Ramos (2018) lo dispuesto por tal principio deja librado al criterio del legislador el sistema de protección contra el despido arbitrario.

Asimismo, en virtud de la naturaleza del servicio prestado por la trabajadora como empleada pública, una mayoría de la doctrina coincide en afirmar que en países donde la estabilidad en el trabajo está garantizada por ley, el despido arbitrario del empleado público es nulo, ya que éste tiene el derecho a reincorporarse a su trabajo, por más que

los superiores no estén de acuerdo y acatar la decisión del tribunal administrativo al que apeló el empleado. (Zappino Vulcano, 2019)

Y en cuanto a la norma que regula al Empleo Público Nacional, es decir la Ley N° 25.164, según Zappino Vulcano (2019) la norma

No limitó a bosquejar apenas algunos aspectos de la garantía de estabilidad, sino que abordó su regulación a fondo. De conformidad con dicho régimen, para adquirir la estabilidad resultaba imprescindible transitar con éxito un período de prueba de doce meses, durante los cuales el trabajador debía sortear con éxito las evaluaciones del caso, que incluían -entre otros- la emisión de un certificado de aptitud psicofísica. Satisfechos esos requisitos, la administración contaba con un plazo de treinta días para dictar un acto ratificando la designación del agente. En el supuesto de que el mentado lapso venza sin pronunciamiento alguno por parte de la administración, el silencio debía interpretarse como una aquiescencia a la incorporación permanente del trabajador, comenzando a regir la garantía desde dicho momento. (Párr. 37)

De allí, que en función de la duración, antigüedad y ante la omisión de alguna objeción de la administración se interpreta que el trabajador goza de una estabilidad en su puesto de trabajo. No obstante, dicha estabilidad también depende del cargo, nivel administrativo y de los acuerdos en base a negociaciones colectivas de trabajo.

Entonces, siguiendo a Zappino Vulcano (2019), es razonable que en el ámbito de la administración pública se requieran los servicios de una persona por un tiempo determinado, en razón de la necesidad de cumplir una tarea, en consonancia con los derechos consagrados en el art. 14 bis y confirmados por el art. 28 de la CN, que establece que esos derechos no pueden ser alterados por las normas que reglamentan su ejercicio.

Lo anterior no obsta que en la práctica se den irregularidades en la contratación de los empleados públicos, por ejemplo la renovación indiscriminada de contratos de personas que cumplen tareas prescindibles. Lo que genera una vulneración al derecho a la estabilidad del empleado, que debe cumplir de manera servil con las directivas de sus superiores, para no arriesgarse a perder su puesto de trabajo. (Zappino Vulcano, 2019)

Siguiendo con la vulneración de derechos laborales y en razón del mobbing o acoso en el trabajo, Grisolia (2015) considera que el mobbing en el ámbito laboral constituye una situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, de forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado.

Entonces, ante las conductas violentas y denigrantes hacia los trabajadores generadas a partir del mobbing, se puede afirmar que aún no existe una norma que lo regule, situación que termina por provocar en el trabajador y en su entorno un daño psicofísico.

Por todo ello, se reconocen a tres líneas de argumentación en torno al mobbing, la primera se vincula con el reconocimiento de la jurisprudencia en razón del despido indirecto. Una segunda postura se sitúa en el daño moral debido a la vulneración de la dignidad del trabajador y de su integridad psicofísica, avasallando derechos fundamentales de la CN. Por último, una tercera línea, se basa en el mobbing debe ser reparado en el marco de la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT), a pesar de no estar contemplado en el listado de enfermedades profesionales.

Y siguiendo esa la línea argumental, cabe afirmar que las enfermedades calificadas como profesionales se registran en un listado cerrado, bajo lo establecido por el art. 6 de la LRT. Lo que lleva a sostener que solo son enfermedades profesionales las que se encuadran en dicho listado que elabora y revisa el Poder Ejecutivo Nacional de manera anual conforme al procedimiento del art. 40, apartado 3. También en la lista se prevé una causa y un efecto de la afección; pero sin tener en cuenta que una misma causa puede generar múltiples efectos en la salud del trabajador, conforme a las condiciones laborales en las que se encuentra inmerso. (Schick, 2008)

En tanto, de lo expuesto se puede afirmar que existe una doctrina que relaciona los efectos psicofísicos a la salud del trabajador en relación a su ambiente de trabajo, lo que lleva a reconocer el daño a la integridad de éste a través de un nexo causal con el trabajo, conforme a los presupuestos de la responsabilidad civil. De esa manera Schick (2014) sostiene que

Esta doctrina sigue plenamente vigente y es clara en el sentido de que las enfermedades no incluidas en el listado cerrado del artículo 6° de la LRT, o no admitidas por los órganos del sistema por no cubrir los exigentes requisitos de causalidad que exige el artículo 6° ap. 2 de la LRT, igualmente debían ser reparadas, ya no sobre la base de las disposiciones de la LRT, sino con fundamento en las normas del derecho civil, en la medida en la cual se comprobare la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el daño sufrido y la actividad laboral desempeñada. (...) (p.5)

Asimismo, respecto de precedentes jurisprudenciales respecto al mobbing, cabe destacar al caso “Duffey” del año 2005, ya que es el primer fallo argentino que reconoce el mobbing, por lo que el Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro hace lugar a la

figura del mobbing, como causal de despido basado en el maltrato u hostigamiento ejercido, ya sea por sus superiores o por sus compañeros de trabajo.

Este caso sentó el precedente de esta figura en Argentina, en razón de dos de las cuestiones que requerían el expreso pronunciamiento del Tribunal: a) la categorización pretendida por la actora, con las consecuentes diferencias salariales derivadas de ella y su invocación como injuria económica fundante del auto-despido y b) la situación de persecución de la que habría sido víctima la actora, la que también se invocó como causal de grave injuria impeditiva de la prosecución del vínculo.

Así, el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro resolvió hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido por la parte actora y declarar la nulidad, también parcial, de la sentencia circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión.

Otro fallo que resulta relevante es el caso “Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente” del año 2013, en el cual la Cámara de Trabajo de la provincia de Mendoza considera que de las condiciones nocivas del medio ambiente de trabajo surge el nexo causal para las enfermedades contraídas por la trabajadora. En consecuencia, determina al mobbing como una enfermedad laboral aunque la misma esta fuera del listado, declarando la inconstitucionalidad del art. 6 y el Dcto 1278/200, dado el daño psíquico producto del acoso laboral constante y a las condiciones nocivas que sufría en su lugar de trabajo.

De ese modo se comprobó que había un nexo causal suficiente para poder calificar las consecuencias no solo en la salud psíquica, sino también en la esfera económica, su vida personal, cultural y social haciendo lugar a los rubros reclamados confirmando la existencia de un daño indemnizable.

Mientras, en lo que hace a la estabilidad en el trabajo, resulta relevante el precedente del caso "Rieffolo Basilotta" del 5 de febrero de 1987, en el que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, (CSJN), resolvió que:

(...) el mero transcurso del tiempo y el sobrepasar los 12 meses en funciones, lapso requerido por la ley para que el personal permanente adquiriera estabilidad, no puede trastocar de por sí la situación de revista de quien ha ingresado como agente no permanente y no ha sido transferido a la otra categoría por acto expreso de la Administración (...)Una conclusión así llevaría a la autoridad administrativa a tener que interrumpir en todos los casos el vínculo con el personal no permanente antes de que transcurran los 12 meses, so

pena de que -en caso contrario- los agentes quedaran incorporados automáticamente al cuerpo permanente. (Zappino Vulcano, 2019)

Lo que implica, que de la resolución del caso, es razonable deducir que si un agente trabajó durante un tiempo suficientemente prolongado en situación de inestabilidad y llevando a cabo tareas administrativas comunes, cabe concluir que se está frente a un caso de desviación de poder que vulnera la garantía de estabilidad del empleado público consagrada por el art. 14 bis.

V. Postura de la autora

El trabajo, como pilar insoslayable de la vida social, brinda independencia y dignidad a las personas, constituyéndose en un espacio donde se crean vínculos entre los pares y superiores jerárquicos. Pero que también puede convertirse en un ámbito donde se sufren degradaciones de derechos fundamentales como lo son el derecho a la dignidad, igualdad y a la no discriminación.

De esa manera, en el fallo en cuestión, se observa un recorrido procesal que implican problemáticas que hacen derechos de raigambre constitucional, como el de la estabilidad en el trabajo y del no ser discriminado en ese ámbito, tal como reza el art. 17 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo al prohibir la discriminación entre los trabajadores. Entonces, la cuestión axiológica, en la que el sistema de normas se contradice con principios superiores de ese sistema, se vislumbra en el no reconocimiento de un vínculo que hace a un contrato de trabajo de carácter permanente entre la actora y la repartición pública.

Por lo que se acuerda en la preeminencia del respeto por los derechos y garantías constitucionales que brindan protección al trabajador y en ese aspecto, cabe destacar el art. 14 bis de la CN, del que se desprende que todo trabajador debe gozar del derecho a la estabilidad en su trabajo.

Y en razón de la estabilidad del empleado público y en particular con el que es contratado en planta no permanente, bajo la modalidad de un vínculo transitorio. Se acuerda en que la vasta jurisprudencia sentada por la CSJN que brinda argumentos a favor de la estabilidad del trabajador público, más allá de la modalidad de su contratación. Ya que si un agente trabaja durante un tiempo lo suficientemente prolongado en una situación de inestabilidad y llevando a cabo funciones administrativa comunes, amerita concluirse

que se vulnera la garantía de estabilidad del empleado público consagrada en el art. 14 bis de la CN.

Por ello, es que no se pueden obviar los fundamentos que la CSJN sienta en la resolución, de los casos referidos a la estabilidad en el trabajo, ya que sus pronunciamientos hacen lugar a brindar estabilidad a la problemática de los trabajadores que ingresan al servicio estatal con contratos transitorios, en aras de una interpretación a favor de la permanencia en el trabajo.

Y en ese sentido, el resarcimiento monetario surge como una sanción contra el daño que el Estado le provoca a la trabajadora, por reconocer las expectativas de ésta respecto de su permanencia en el trabajo, la antigüedad y la relevancia las tareas realizadas. Aunque, no basta con ello, ya que también se debería tener en cuenta el daño moral que se infringe a la trabajadora frente al despido arbitrario.

Entonces, otra de las cuestiones que el tribunal tuvo en cuenta y que, finalmente consideró como procedente, es el mobbing, en virtud del sistemático acoso laboral, al considerar y ponderar las pruebas, desde la sana crítica racional, es decir de una amplitud de criterio por parte de los jueces. No considerando de manera parcial o minimizando las pruebas como elementos aislados, sino como un todo.

De esa manera, al dar procedencia al mobbing, en el marco de la protección de los derechos de la trabajadora. Y de ese modo atender su reclamo, mediante la apelación, lo que refleja el carácter garantista del fallo, al admitir la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora a gozar de un ambiente propicio, sano y armónico en su lugar de trabajo, sin el maltrato y la discriminación por parte de sus superiores jerárquicos.

Asimismo, a pesar de que la LRT contempla indemnización tanto por accidentes de trabajo como por enfermedades profesionales, cabe preguntarse por qué el mobbing no tiene una ley que la reglamente en la actualidad, habiéndose presentado diversos proyectos en el Congreso sobre la problemática; situación que lleva a que los tribunales laborales sólo se basen en la opinión de los diversos investigadores sobre el tema. Es por esta razón que resulta imperiosa la necesidad de una ley que reglamente a la figura del mobbing para evitar costos laborales y económicos para ambas partes involucradas en la relación laboral, estableciéndose límites al ejercicio de la facultad del *iusvariandi* por parte del empleador.

Por tanto, ante el hostigamiento sistemático en el ambiente laboral, la víctima de acoso laboral debería gozar de la protección que la tutela de la LRT, ya que ésta regula la

responsabilidad de control de las aseguradoras en aras de evitar daños a la salud e integridad del trabajador. Además, a pesar de que el mobbing no se encuentra en el listado de enfermedades profesionales, la jurisprudencia se ha pronunciado a favor de que las ART tienen responsabilidad en los daños causados por acoso laboral. Entonces, cabe inferir que existe una tutela en el marco de la LRT para tutelar y controlar las consecuencias del mobbing.

Entonces, se debería incluir al mobbing en el listado de enfermedades profesionales, en virtud de que las consecuencias a la salud dañan la integridad psicofísica del trabajador, violando las garantías constitucionales. Ya que, ante las situaciones de acoso, tampoco se respetan los principios fundamentales que protegen al trabajador en cuanto a las condiciones dignas y equitativas de labor. En efecto, tales garantías constitucionales deben ser respetadas en un trato igualitario en el ámbito de trabajo.

Por ende, la LRT, resulta restrictiva al considerar que las enfermedades consideradas profesionales son sólo las incluidas en el listado que elabora anualmente el Poder Ejecutivo Nacional, conforme al inc. 2 a del art. 6 de la referida norma. Es decir que ese criterio establece una relación causal única y predeterminada, cuando muchas de las patologías reclamadas por los trabajadores se vinculan causalmente con el trabajo que llevan a cabo.

VI. Conclusión

La resolución del caso reconoce la existencia de un vínculo contractual entre la trabajadora y sus superiores jerárquicos de la repartición pública donde ejercía sus tareas bajo el régimen de trabajo transitorio, al ponderar cuestiones que hacen a una relación laboral que se mantuvo en el tiempo y que, pese al carácter transitorio, fue transformándose en imprescindible y generando derechos laborales. Además del agravante del mobbing del que fuera víctima.

Ello hace a un criterio amplio y con una clara perspectiva laboral de los jueces, que se enfoca en la protección del trabajo y a la prevención de toda forma de discriminación, maltrato, persecución y acoso contra la trabajadora.

VII. Referencias

I-Doctrina

- Alchourrón, C. y Bulygin E. (2012). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea
- Chaia, R. A. (2011) “Prueba y Verdad en la dinámica del proceso Acusatorio”. Reflexiones en torno a las facultades del Tribunal de Juicio. En *Revista Pensamiento Penal*. Recuperado de: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2011/08/doctrina30669.pdf>
- Dattoli, D. (2012) Mobbing o Acoso Laboral Fuente. En *Utsupra Laboral*. Recuperado de: http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos_utsupra_02A00378268694
- Ferreya de la Rúa, A. y González de la Vega de Opl, C. (2009) *Teoría General del Proceso*. Tomo I. 2d Edición. Córdoba: Advocatus. Recuperado de: <https://filadd.com/doc/teoria-general-del-proceso-tomo-i-ferreya-de-de>
- Grisolía, J. (2015) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Recuperado de: https://www.academia.edu/39486829/Manual_de_Derecho_Laboral_2015_Grisolia
- Hirigoyen, M. F. (2014) El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires: Paidós. Recuperado de: https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral_el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf
- Ramos, S. J. (2008). Anotaciones sobre el derecho a la estabilidad y la perspectiva actual En *Saij*. Id SAIJ: DACF080044. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080044ramos%20anotaciones_sobre_derecho_estabilidad.htm
- Schick, H. (2014) *Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral*. Recuperado de: http://www.estudioschick.com.ar/p_64.pdf
- Schick, H. (2008) La reforma de la LRT debe ser concordante con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En *SAIJ*. Id: DACC080095. Recuperado el 12/04/2022 de <http://www.saij.gob.ar/horacio-schick-reforma-lrt-debe-ser-concordante-jurisprudencia-corte-suprema-justicia-nacion-dacc080095-2008-11/123456789-0abc-defg5900-80ccanirtcod>

Zappino Vulcano V. (2019) La estabilidad del empleado público. Breves nociones y evolución jurisprudencial. En *Saij*. Id SAIJ: DACF190070. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/victoria-zappino-vulcano-estabilidad-empleado-publico-breves-nociones-evolucion-jurisprudencial-dacf190070-2019-04-09/123456789-0abcdefg0700->

III- Legislación

Ley 20.744 (1976) Ley de contrato de trabajo Nacional. Recuperado de: https://dequesetrata.com.ar/proyecto/camara-de-diputados/6437-D-2017-12137?gclid=EAIaIQobChMIiofsgpnP8wIVI_LjBx2WmgSEAAAYASAAEgLy3vD_BwE

Ley N° 25.164 (1999) Ley marco de regulación de empleo público nacional. Sancionada el 15 de septiembre de 1999. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/6000064999/60458/norma.htm>

Ley N° 24.557 (1995) Riesgos del Trabajo. Sancionada el 13 de septiembre de 1995. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>

Ley 26.773 (2012) Riesgos del Trabajo. Sancionada el 24 de octubre de 2012. Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203798/norma.htm>

III- Jurisprudencia

CCAFed. Sala III. “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público” (23/04/2019). Recuperado de: <https://www.cij.gov.ar/nota-34198-Hacen-lugar-a-una-acci-n-por--mobbing--iniciada-por-una-agente-contratada-en-la-Administraci-n-P-blica-Nacional.html>

CJSN. “Rieffolo Basilotta, Fausto. s/ Recurso judicial arts. 40 a 42, Ley 22.140”. (05/02/1987). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia->

[nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-rieffolo-basilotta-fausto-recurso-judicial-arts-40-42-ley-22140-fa87000584-1987-02-05/123456789-485-0007-8ots-eupmocsollaf?](#)

CT- Mendoza. Sala Unipersonal Primera. “Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente V”. (22/11/2013). Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/02/14/cabe-reputar-como-enfermedad-profesional-el-padecimiento-psiquico-de-una-trabajadora-a-raiz-del-acoso-laboral/>

STJ-Río Negro. “Duffey Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A.” (06/04/2015). Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo_duffeyrosariobeatriz_c-entretenimientopatagoniasa_2005.pdf