FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Trabajo de Investigación Final de Abogacía

“Mobbing en el ámbito laboral”

Alumna: Camila Carmagnini **LU**: 1036749

Correo electrónico: ccamagnini@uade.edu.ar

Carrera: Abogacía

Fecha de Presentación: 29 de agosto de 2016

Tutor: Dr. Luciano Galmarini **Firma tutor:**

Turno de cursada de Seminario de Práctica Corporativa: Mañana

Abstract/Resumen

Por medio del presente trabajo de investigación final intentaré que el lector pueda comprender y tomar conocimiento de las constantes situaciones en que las que se ven involucrados los trabajadores dentro del ámbito laboral. Se va a conceptualizar el término “mobbing” tratándose de un tópico novedoso en nuestra sociedad, dado que en muchas ocasiones los trabajadores se ven obligados a tolerar humillaciones, malos tratos y hostigamientos tanto por sus superiores jerárquicos como así también de sus propios pares, por miedo a perder su fuente de trabajo, donde en cuantiosos casos es el único ingreso con el que cuenta su familia. Se busca determinar si el acoso laboral constante o repetido y prolongado en el tiempo puede ser invocado como causal de despido indirecto por parte del trabajador, tratándose de una injuria grave que recibe el mismo afectándose su faz espiritual y sus derechos. Por último, se va a establecer cuáles son los medios de prueba que puede presentar el trabajador para poder acreditar la existencia del daño psicológico padecido por el maltrato recibido, independientemente de que el juez con su imparcialidad es quien determinará si dichos actos pueden encuadrar o no dentro del “mobbing” y, en caso afirmativo poder obtener la correspondiente indemnización.

Key words/Palabas claves

- Mobbing
- Acoso laboral
- Trabajadores
- Injuria laboral
- Causal de despido indirecto
- Ius variandi

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1
Objetivo del trabajo 1
Metodología utilizada 1
Hipótesis y fundamentación 2
MOBBING 3
Concepto 3
CONTRATO DE TRABAJO 4
Conceptos 4
Caracteres 5
Principios del derecho del trabajo 6
Derechos de los trabajadores 7
Facultad de modificar las formas y las modalidades del trabajo: ius variandi: 8
DESPIDO: despido indirecto 9
INJURIA LABORAL: artìculo 242 LCT 9
MEDIOS PROBATORIOS 11
Prueba testimonial 13
Prueba documental 13
Prueba de presunciones 13
Prueba pericial psicológica 13
LEY 1225 C.A.B.A: violencia laboral y maltrato psíquico y social 14
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: formas de prevención 15
MARCO LEGAL DEL MOBBING 16
PROYECTOS DE LEY PARA REGULAR LA FIGURA DEL MOBBING 16
JURISPRUDENCIA 18
CONCLUSIÓN 21
BIBLIOGRAFÍA 22

INTRODUCCIÓN

Objetivo del trabajo

El principal objetivo del presente trabajo consiste en analizar la situación de humillación y hostigamiento que en forma constante o repetida y prolongada padecen los trabajadores en ejercicio de sus tareas, durante la jornada laboral, por parte de sus empleadores e incluso, de sus compañeros de trabajo. Se intentará demostrar que el acto descripto anteriormente encuadra dentro de la injuria laboral y, por consiguiente, pudiendo ser utilizada por el trabajador perjudicado como una causal de despido indirecto.

Debido a la situación económica que está atravesando hoy en día nuestro país, muchos trabajadores se ven en cierta forma obligados a tolerar este tipo de situaciones dado que, por miedo a perder su fuente de ingresos, tienden a “normalizar” el actuar y proceder de sus superiores. Si bien el mobbing laboral es un tema novedoso y discutible en la Argentina, cada vez son más los casos existentes sobre el tópico en cuestión y los afectados efectúan reclamos ante la justicia para poder encontrar respuestas en un sistema jurídico que actualmente carece de una ley a nivel nacional sobre el tema.

Metodología utilizada

Para poder llevar adelante una adecuada investigación, se utilizarán diversas herramientas tales como la lectura apropiada de la doctrina y jurisprudencia existente en nuestro país sobre el tópico en cuestión. Mediante el análisis preciso de la jurisprudencia se podrá arribar a cuál es la manera en que fallan los jueces frente al mobbing. Por otra parte, se tendrán en cuenta las diversas leyes laborales vigentes y los tratados de derechos humanos en los cuales se protege al trabajador frente a cualquier tipo de daño que pueda recibir en el ámbito laboral. A su vez, se analizarán los proyectos de ley existentes en nuestro país sobre el tema abordado, dado que actualmente carecemos de una ley a nivel nacional. Por último, se formulará una conclusión respecto del tópico investigado y, para poder arribar a la misma se efectuará una desmembración del tema para interiorizar el objeto de estudio; es así que se utilizará el método analítico.

Hipótesis y fundamentación

El presente trabajo parte de una hipótesis que consiste en que el mobbing puede ser invocado como causal de despido indirecto dado que encuadra dentro de la figura de injurias graves.

El mobbing o acoso laboral constituye un tema de remarcada importancia por varias razones, entre ellas por el bien jurídico que se vulnera cuando este se configura y a su vez, por ser un tema novedoso, latente, discutible y susceptible de ser analizado desde diversos puntos de vista.

Esto significa que por medio del mobbing se afecta la personalidad en su faz espiritual, se repercute en las relaciones interlaborales y los propios derechos del trabajador. No hay que dejar de lado que es en el ámbito laboral en donde encontramos una marcada diferencia entre el empleador y el trabajador. A través del hostigamiento, el trabajador se ve perjudicado para poder desarrollar sus tareas de manera habitual y correctamente.

El problema planteado tiene por protagonistas al menos a dos sujetos, aunque en muchos casos puede llegar a existir un tercer componente. Por un lado, se encuentra el sujeto que da inicio al hostigamiento que se denomina “mobber”, se trata de una persona con poder y es quien ejerce el ataque. Por otro lado, tenemos al trabajador o sujeto pasivo, él cual es la víctima. Podemos encontrar a un tercer componente que son llamados “side mobbers”, estos sujetos son ajenos a las partes, pueden ser compañeros del trabajador afectado o personal jerárquico intermedio que, sin participar en forma directa en el acoso, colaboran por conveniencia o inmoralidad.

Es por ello que para poder confirmar o negar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación final, se va a llevar a cabo un análisis apropiado del tópico en cuestión para obtener posteriormente una conclusión.

Resulta necesario remarcar que cada vez son más los afectados que se esfuerzan por encontrar respuestas en un sistema jurídico que por el momento carece de una ley a nivel nacional sobre el tema en cuestión.

MOBBING

Concepto

El vocablo mobbing proviene del término inglés "to-mob" que significa acosar en masa a alguien, también conocido como psicoterror laboral, acoso psicológico o acoso moral"[1]. Heinz Leymann, psicólogo y profesor de la Universidad de Estocolmo, en el año 1990, fue el primero en proponer una definición: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Es una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral"[2]. Si bien el concepto formulado por el profesor Leymann es añejo, sigue vigente en la actualidad. Resulta necesario remarcar que el maltrato o el acoso debe ser prolongado en el tiempo, consecuencia de lo cual no encuadraría dentro del mobbing el hostigamiento o acoso recibido una única vez por parte del trabajador. Sin dejar de lado que los superiores jerárquicos en muchas ocasiones adoptan una postura de abuso de poder sobre sus dependientes provocando así daños psicológicos que en muchos casos suelen ser irreparables.

Por otra parte, Iñaki Piñuel y Zabala, autor destacado en el estudio del acoso moral y del mobbing y profesor titular de la Universidad de Alcalá de Henares conceptualizó que el acoso laboral "consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización"[3].

Resulta de suma relevancia el hecho de establecer una diferencia entre el ejercicio abusivo del poder de dirección del empleador y los problemas frecuentes que se pueden dar en el ámbito laboral producto de que existan superiores irascibles, rigurosos, compañeros de trabajo fastidiosos como así también un ambiente laboral tenso y conflictivo. Por consiguiente, para que se configure el acoso laboral el propósito perseguido por el superior

[1] GIUNTOLI, María Cristina. *Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral*. Buenos Aires: El derecho. Pág. 9.
[2] TOSELLI, Carlos A., GRASSIS, Pablo M., FERRER, Juan I. *Violencia en las Relaciones Laborales*. 1a ed. Córdoba: Alveroni Ediciones, 2007. Págs. 395-396.
[3] ABAJO OLIVARES, Francisco Javier. *Mobbing: Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. 3a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2010. Pág. 22.

jerárquico debe ser perjudicar la integridad y la personalidad en su faz espiritual del trabajador mediante el empleo de operaciones ajenas a un trato cordial y respetuoso y que infrinja contra su dignidad.

Por otro lado, la doctrina a nivel internacional ha establecido que para que se configure el mobbing deben darse dos situaciones: persecución continuada y persistente que se materializa en intentar desestabilizar emocionalmente, hostigar, maltratar verbalmente ya se a través de gritos o amenazas y, a su vez, conductas de hostigamiento reiterados en el tiempo como mínimo a lo largo de más de seis meses con repetición una o más veces por semana.

CONTRATO DE TRABAJO

Conceptos

En primer lugar, no podemos dejar de lado la definición de contrato establecida en el ya derogado Código Civil, el cual en el artículo 1137 establecía que: "Hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos"[4].

En el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, el concepto de contrato se encuentra regulado en el artículo 957: "Contrato es el acto jurídico mediante el cual dos o más partes manifiestan su consentimiento para crear, regular, modificar, transferir o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales"[5].

Específicamente, la ley de contrato de trabajo prevé en el artículo 21 que "habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres"[6].

De la definición descripta anteriormente se desprenden los siguientes elementos:

[4] ARGENTINA. *Código Civil*. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 242.
[5] ARGENTINA. *Código Civil y Comercial de la Nación*. Buenos Aires: Erreius. Pág. 284.
[6] ARGENTINA. *Ley de Contrato de Trabajo no. 20.744* [en línea]. [Buenos Aires]: INFOLEG [1976] [Consulta: 16 de agosto de 2016]. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

- Existe un acuerdo de voluntades para que cada una de las partes cumpla con sus respectivas obligaciones: "cuando se utiliza el término "se obligue" se refiere a que el contrato se perfecciona cuando las partes prestan su consentimiento"[7].
- Se hace referencia a una persona humana, descartándose así la posibilidad de que una persona jurídica preste el servicio.
- El contrato es el acuerdo en sí mismo, sin formalidades; de manera tal que adquiere relevancia el principio de primacía de la realidad y la presunción establecida en el artículo 23 de la ley de contrato de trabajo.
- No se establece un plazo determinado, por consiguiente, se considera celebrado por un periodo determinado o indeterminado de tiempo.
- El trabajador es quien se obliga a poner a disposición del superior jerárquico su fuerza de trabajo, que se plasma en realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios.
- El empleador se compromete al pago de una contraprestación, es decir, una remuneración por el trabajo efectuado por el trabajador.
- Cuando se configura el mobbing, "el empleador lleva a cabo una conducta que de forma directa o indirecta tiene como finalidad causarle un daño al trabajador"[8].

Caracteres

Con respecto a los caracteres del contrato de trabajo se enumeran los siguientes:

- Es consensual dado que se perfecciona con el consentimiento de las partes.
- Es personal ya que es personalísimo respecto del trabajador.
- Posee un carácter dependiente debido a que existe una subordinación jurídica, técnica y económica entre el trabajador y el empleador.
- Es bilateral porque las partes se obligan recíprocamente la una hacia la otra.
- Es oneroso ya que tiene contenido patrimonial.
- En principio es no formal, es decir, hay libertad de formas, salvo en algunas modalidades.
- Es típico debido a que se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo.

[7] GRISOLIA, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. 8a ed. ampliada y actualizada. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012. Págs. 109-110.
[8] GIUNTOLI, María Cristina. Op. Cit. Pág.32.

Principios del derecho del trabajo

Los principios del derecho del trabajo son "reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, y su fin último es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, al iniciarse, durante el desarrollo y hasta el momento de la extinción del vínculo laboral"[9]. Estos principios cumplen cuatro funciones fundamentales: interpretadora, unificante o de armonización de política legislativa y judicial, normativa o integrativa y orientadora e informadora.

La finalidad de los principios del derecho del trabajo es la de "prestar protección a los trabajadores respecto a la necesidad de equilibrar fuerzas e intereses opuestos respecto de ambas partes en el contrato individual de trabajo esto es trabajadores y empleadores, logrando una estabilidad de las relaciones jurídicas"[10].

Los principios del derecho laboral más relevantes son los que a continuación se enumeran:

- Principio protectorio: tiene por finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana y se manifiesta en tres reglas:

  a) La regla in dubio pro operario.

  b) La regla de la norma más favorable.

  c) La regla de la condición más beneficiosa.

De las tres reglas mencionadas anteriormente, hay que resaltar el papel de la pauta in dubio pro operario dado que, en caso de duda, los jueces fallarán en el sentido más favorable al trabajador.

- Principio de no discriminación e igualdad de trato: dicho principio adquiere suma relevancia a la hora de analizar el tópico en cuestión y es por consiguiente el que se ve principalmente vulnerado cuando se ejerce acoso laboral. El artículo 16 de la Constitución Nacional consagra el principio de igualdad ante la ley, haciendo especial referencia a la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones. La Ley de Contrato de Trabajo contiene diversos artículos relacionados a este principio, que comprenden la obligación del superior jerárquico de no discriminar por razones de estado civil, religión, ideas políticas, sexo, edad, razones gremiales, entre otras. Sin embargo, no podemos dejar de lado que el trabajador se encuentra en una situación de desequilibrio respecto del empleador, dado que existe una subordinación técnica, económica y jurídica. Por último, cabe destacar que lo que la ley prohíbe son las

[9] GRISOLIA, Julio Armando. Op. Cit. Pág. 112.
[10] NAJUN ZARAZAGA, Alberto Raúl. *Manual de Derecho del Trabajo Individual, Colectivo y de la Seguridad y Previsión Social*. 2a ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires: La Ley, 2004. Págs. 79-80.

discriminaciones arbitrarias entre el personal, ordenando que se brinde igual trato en situaciones iguales; pero no imposibilita que el empleador otorgue un trato distinto en situaciones desiguales; "la empresa puede demostrar que el trato desigual alegado por el trabajador respondió a causa objetivas, no resultando arbitrario ni discriminatorio"[11]. El artículo 17 bis incorporado por la ley 26.592 prevé 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 si se da en la relación"[12].

- Principio de primacía de la realidad: el artículo 14 de la LCT establece que "será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley"[13]. Esto significa que se brinda prioridad a los hechos, es decir, a aquello que efectivamente sucedió en la realidad sobre las formas que las partes hayan convenido o pactado: se dice que el contrato de trabajo es un contrato realidad, dado que hace prevalecer lo que ciertamente acontece. En otras palabras, en caso de disputa entre lo que ocurre en la práctica y lo que surja de lo pactado por las partes, se debe dar preferencia a los hechos, es decir, la verdad de los acontecimientos por sobre la forma que las partes le han asignado al contrato.

- Existen otros principios en el derecho laboral tales como: el principio de buena fe, de equidad, de gratuidad, de justicia social, de razonabilidad, de progresividad, de irrenunciabilidad y de continuidad de la relación laboral.

Derechos de los trabajadores

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional hace alusión al derecho individual del trabajo, estableciendo que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario;

[11] GRISOLIA, Julio Armando. Op. Cit. Pág.124.
[12] ARGENTINA. *Ley de Contrato de Trabajo no. 20.744* [en línea]. [Buenos Aires]: INFOLEG [1976] [Consulta: 16 de agosto de 2016]. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm
[13] Ibídem

estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial"[14].

Facultad de modificar las formas y las modalidades del trabajo: ius variandi

La ley de contrato de trabajo en el artículo 66 dispone que "El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva"[15].

El empleador, debido al carácter dinámico que presenta el contrato de trabajo, se encuentra facultado para alterar algunos aspectos del contrato de manera unilateral. Dichos cambios suelen estar destinados a mejorar y modernizar la producción. No podemos dejar de lado de que se trata de un derecho discrecional pero no absoluto. Es una potestad que posee el empleador y debe ser ejercida con diligencia, prudencia, de manera razonable y que está limitada al cumplimiento de una serie de requisitos.

La modificación de las condiciones del contrato de trabajo solo puede hacer referencia a aquellos aspectos no esenciales, es decir, accidentales o secundarios. La variación de las modalidades de la prestación de la tarea, por ejemplo, debe estar justificada en las necesidades prácticas de la empresa y no puede provocar un perjuicio material o moral al trabajador. Otro claro ejemplo de alteración del ius variandi se ve en el mobbing, dado que los trabajadores son apartados de su lugar habitual de trabajo e incluso de sus propios pares o, son enviados a otra área de la empresa para llevar adelante una tarea diferente de la que solía realizar.

El ius variandi debe cumplir con requisitos de validez establecidos en la LCT para ser legalmente admisible y no resultar abusivo. Tales requisitos son la razonabilidad, es decir, la disposición debe ser razonable y ser ejercida dentro de los limites previstos en la LCT; la indemnidad del trabajador, es decir, la variación no debe perjudicar al trabajador bajo ningún

[14] ARGENTINA. *Constitución de la Nación Argentina* [en línea]. [Buenos Aires]: INFOLEG [1994] [Consulta: 16 de agosto de 2016]. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm
[15] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm [Consulta: 16 de agosto de 2016].

aspecto; y la inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato, es decir, no se puede alterar el contenido sustancial del contrato de trabajo, su esencia.

DESPIDO: despido indirecto

El despido es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Es un acto unilateral dado que surge de la voluntad de algunas de las partes del contrato laboral, es decir, del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto).

Conforme al concepto brindado por De Diego, "el despido indirecto es el derecho que tiene el trabajador a considerarse injuriado y despedido"[16]. Grisolía dispone que "el que decide dar por terminado el contrato de trabajo es el trabajador ante un incumplimiento patronal (injuria) que considera de suficiente gravedad e impide la continuación del contrato. Debe ser notificado por escrito (previa intimación al empleador para que subsane su incumplimiento), expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión. El trabajador tiene la carga de la prueba de la causa invocada; de demostrarla genera el derecho a cobrar las mismas indemnizaciones que en el caso de despido directo sin causa o sin causa justificada"[17]. Así lo establece el artículo 246 de la LCT al disponer que "cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245"[18].

INJURIA LABORAL: articulo 242 LCT

Teniendo en consideración los principios que rigen en materia laboral, como así también, el principio de estabilidad en el empleo y de continuidad de la relación laboral, el artículo 242 de la LCT determinó que "una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso"[19].

Para que concurra una justa causa debe producirse un quebrantamiento de las obligaciones de algunas de las partes del contrato que sea de tal magnitud que por su gravedad haga

[16] DE DIEGO, Julián A. *Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 7a ed. Buenos Aires: La Ley, 2008. Pág. 509.
[17] GRISOLIA, Julio Armando. Op. Cit. Pág. 136.
[18] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm [Consulta: 16 de agosto de 2016].
[19] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm [Consulta: 16 de agosto de 2016].

imposible la continuidad del vínculo laboral. “La injuria es un grave ilícito contractual que justifica la aplicación de la máxima sanción (despido)”[20].

No podemos dejar de lado que es el juez quien prudencialmente debe valorar la existencia de la injuria. Esto significa que la Ley de Contrato de Trabajo permite al juez determinar, en cada uno de los casos de los cuales toma conocimiento y teniendo en consideración las particularidades del mismo, si la magnitud del incumplimiento señalado es suficiente para evidenciar la rescisión del vínculo laboral por cualquiera de las partes. Al momento de valorar la injuria, el juez debe tener presentes diversas pautas:

- Puede tratarse tanto de una injuria moral como de orden patrimonial, pero no requiere dolo, resultando suficiente que lesione los intereses legítimos de las partes y sea lo suficientemente grave para impedir la continuación del vínculo laboral.
- Debe ser valorada teniendo en consideración el contexto laboral y sociocultural en el cual se produce, como por ejemplo, puede constituir una injuria que merezca un despido o no, dependiendo de las circunstancias, un trato vulgar o excesivo o inclusive un simple insulto.
- Los hechos anteriores que fueron sancionados pueden ser invocados como antecedentes, aunque siempre debe existir un hecho que justifique por sí mismo el despido.
- En caso de que se trate de un trabajador que posea varios años de antigüedad y nunca fue sancionado, la magnitud de la injuria tiene que ser valorada de manera más estricta y rigurosa.
- El juez es quien se encuentra facultado para decidir si se trata o no de una injuria, a pesar de que las partes hayan previsto expresamente que un determinado hecho posee tal carácter.
- Tanto la actitud que haya adoptado el empleador respecto de incumplimientos similares de otros dependientes como así también aquellos hechos que sean posteriores a la extinción de la relación laboral no pueden ser tenidos en consideración para valorar la entidad de la injuria.
- En caso de que un convenio colectivo de trabajo, una ley o un estatuto profesional prevean que el despido únicamente puede producirse luego de instruido un sumario, su ausencia torna arbitrario el despido.

[20] GRISOLIA, Julio Armando. Op. Cit. Pág. 632.

Asimismo, no podemos dejar de lado la contemporaneidad, la proporcionalidad y la no duplicación de las sanciones. La contemporaneidad está relacionada con el hecho de que se debe imponer la sanción en tiempo oportuno, sin dejar acontecer, desde el momento del incumplimiento, un lapso que determine que la falta ha sido consentida. Cabe aclarar que para que se configure el mobbing los maltratos u hostigamientos deben ser reiterados en el tiempo. Con relación a la proporcionalidad, la falta cometida debe ser de tal magnitud y gravedad como para constituir una injuria que impida la continuación del vínculo laboral. Debe ser razonable y proporcional respecto del incumplimiento. El daño que sufre el trabajador que es víctima del mobbing provoca que él mismo no pueda continuar desempeñándose de manera habitual en sus tareas dado que se ejerce un trato indigno sobre él. Por último, la no duplicación de sanciones hace especial referencia que el empleador no puede más que una sola sanción por un mismo incumplimiento o falta cometida por el trabajador. Rige el principio del derecho penal non bis in ídem.

Por consiguiente, lo más apropiado seria que las empresas tomaran medidas y acciones tendientes a lograr un clima pacífico y ameno de trabajo entre los trabajadores y sus superiores jerárquicos, tanto para el asegurar la marcha y funcionamiento del emprendimiento como así también para proteger la dignidad e integridad del trabajador.

MEDIOS PROBATORIOS

Los medios de prueba tienen un rol clave y fundamental en el procedimiento laboral, dado que la carga de la prueba se impone a ambas partes durante dicho proceso y, luego resulta decisivo en el momento en que el juez debe dictar sentencia. Con respecto al mobbing o acoso laboral, los juzgados laborales no poseen un criterio definido dependiendo en efecto de la interpretación que realicen de los hechos y de la aplicación de las herramientas procesales de las cuales los magistrados se valen para poder resolver el caso en disputa.

Lino Palacios establece que “son medios de prueba los modos u operaciones que, referidos a cosas o personas, son susceptibles de proporcionar un dato demostrativo de la existencia o inexistencia de uno o más hechos”[21].

Por otro lado, Asimov señala que “es evidente que el juez no puede penetrar en la verdad más allá de lo que surge de los hechos exteriorizados ante terceros o registrados de otro modo a través de medios probatorios. No obstante, en esencia, éstos pueden no demostrar

[21] PALACIOS, Lino Enrique. *Manual de derecho procesal civil.* 17ª ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012. Pág. 88.

cabal y plenamente la realidad de los sucesos que en sus aspectos de mayor transcendencia suelen acaecer en la relación laboral"[22].

En la doctrina y jurisprudencia argentina se recurre a lo que se denomina la teoría de la carga de la prueba dinámica, en la cual las partes deben aportar al proceso todos los medios de prueba necesarios para poder así llegar al dictado de la sentencia. Pares Soliva al hacer alusión a los medios de prueba en el mobbing considera que "el leguaje del acosador es fuente de prueba ya que, en el leguaje, quien hostiga cada palabra oculta un malentendido que vuelve en contra de la víctima elegida pretendiendo ocultar el ejercicio de la violencia. Quien acosa utiliza información privilegiada para dañar. La destacada autora española hace referencia a la necesidad de realizar tres pericias durante los procesos de acoso moral y son:

1) La pericia médica: es la que determina los síntomas físicos de las alteraciones psicoanalíticas producidas por el hostigamiento.

2) La pericia psicológica: determina las alteraciones emocionales producidas por el mobbing realizando un análisis del contexto laboral.

3) La pericia social: emplea como técnica básica la entrevista y se basa en la prueba de indicios, testimonios, escritos, y determina el tipo de acoso y la fase en que se encuentra.

En lo que se refiere a las condiciones dignas y equitativas de labor, deben ser probadas por el empleador, no teniendo por qué presumirse atento la relación de subordinación o dependencia en que se encuentra el trabajador. Es importante destacar lo que expresa Hirigoyen sobre el perfil del acosador en el "Mobbing" al señalar que en "los perversos, las decepciones producen ira o resentimiento, y un deseo de venganza. Cuando un perverso recibe una herida narcisista (una derrota o una repulsa) siente un deseo ilimitado de obtener una revancha. No es una reacción pasajera, sino de un rencor flexible"[23].

De lo expuesto anteriormente, resulta de suma relevancia tener en consideración la situación en la que se encuentra el trabajador que es víctima de mobbing o acoso laboral durante la etapa de prueba en el proceso. Sin dejar de lado que en muchos casos se aplica el principio de favor probationis, el cual se utiliza en los casos de ardua probanza en beneficio de la persona más débil de la relación laboral.

---

[22] ASIMOV, Isaac. *La Violencia es el Último Recurso del Incompetente*. Cit. por MAC DONALD, Andrea Fabiana. *El Mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral* [en línea]. En: http://www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-en-proceso-laboral.htm [Consulta: 13 de agosto de 2016].
[23] MAC DONALD, Andrea Fabiana. *El Mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral* [en línea]. En: http://www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-en-proceso-laboral.htm [Consulta: 13 de agosto de 2016].

El mobbing, en consecuencia, puede ser probado recurriendo a diversos medios probatorios tales como:

a) Prueba testimonial

Este medio de prueba sirve para acreditar el testimonio de quién como testigo puede efectuar una descripción de la conducta del acosador en el maltrato psicológico padecido por la víctima. Cabe resaltar que el mobbing encuadra un maltrato y hostigamiento silencioso y, por ende, en muchas ocasiones el trabajador no toma dimensión de las situaciones de las cuales es víctima y no las exterioriza, de manera tal que sus propios compañeros de trabajo no toman conocimiento de las mismas. En ocasiones, el testimonio de sus pares no resulta suficiente, dado que con frecuencia la victima sufre el acaso laboral en ausencia de sus compañeros de trabajo, es decir, en situaciones en donde sólo se encuentran el acosador y su víctima.

b) Prueba documental

La misma posee gran relevancia en el tópico en cuestión, por lo tanto, resulta un medio probatorio útil para poder acreditar el maltrato u hostigamiento padecido por el trabajador. El envío de correos electrónicos, cartas, amenazas de sanciones en forma escrita e incluso alterar la modalidad del contrato de trabajo por escrito constituyen claros ejemplos de la prueba documental.

c) Prueba de presunciones

Resulta necesario recurrir al concepto brindado por Palacios respecto de las presunciones, las cuales son definidas “como las consecuencias que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para afirmar un hecho desconocido. La presunción comporta pues un razonamiento que partiendo de un hecho determinado (indicio) y de conformidad con la experiencia referente al orden normal de las cosas, permite probar la existencia del hecho que se desea probar”[24]. Por ende, el juez al momento de dictar sentencia deberá evaluar las conductas del acosador, teniendo en cuenta los principios del derecho laboral y efectuando una valoración concreta de los hechos acontecidos.

d) Prueba pericial psicológica

El dictamen pericial constituye uno de los medios de prueba más relevantes y, por consiguiente, dicho dictamen debe hacer alusión acerca de los maltratos psicológicos efectuados por el superior jerárquico al trabajador, la degradación psicológica sufrida por el

[24] PALACIOS, Lino Enrique. Op. Cit. Pág. 123.

empleado durante la relación laboral, el cambio de tareas habituales en la labor del trabajador, etc.

LEY 1225 C.A.B.A: violencia laboral y maltrato psíquico y social

En primer lugar, es necesario poner de manifiesto que la ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires "tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público"[25].

El mobbing puede manifestarse de diversas formas, aunque dentro de las más habituales encontramos:

- El maltrato físico o verbal consiste en la realización de una determinada conducta tendiente a causar un daño, ya sea sobre el cuerpo o psiquis de la víctima.
- La discriminación puede darse en razón de edad, raza, sexo, religión, creencias políticas.
- El acoso sexual se da cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra. Por lo general, se trata de una conducta o acción ejercida sobre una persona sobre la cual se tiene superioridad jerárquica. No podemos dejar de lado que las mujeres son las que más frecuentemente se encuentra acosadas sexualmente por sus superiores o incluso por sus propios pares. El trabajador por miedo a perder su puesto de trabajo omite ponerlo de manifiesto, generando un daño psicológico aún mayor para el futuro.

La ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece en el artículo 3 que "se entiende por maltrato físico o social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio, crítica"[26]. A su vez dicho artículo define con carácter enunciativo como maltrato psíquico o social a las siguientes acciones practicadas contra el/la trabajador/a:

a) "Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
d) Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.

[25] ARGENTINA. *Ley sobre violencia laboral no. 1225*. [en línea]. [Buenos Aires]: CEDOM [2003] [Consulta: 16 de agosto de 2016]. Disponible en: http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html
[26] Ibídem

e) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.

f) Encargarle trabajo imposible de realizar.

g) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.

h) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.

i) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física"[27].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: formas de prevención

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de su informe 98/30 propone una serie de medidas tendientes a enfrentar el mobbing o violencia laboral tales como:

a) Preventivas: tienden a considerar los orígenes del mobbing y no sólo sus efectos.

b) Específicas: cada manifestación de violencia requiere diferentes remedios.

c) Múltiples: se plantea la necesidad de combinar distintos tipos de respuesta.

d) Inmediatas: hay que establecer de manera anticipada un plan de intervención inmediata para hacer frente a los efectos de la violencia laboral.

e) Favorables: a la intervención de todas aquellas personas que de manera directa o indirecta resultan afectadas incluidos los familiares, los directivos de las empresas, los colegas y las propias víctimas.

f) A largo plazo, dado que las consecuencias del mobbing además se manifiestan a largo plazo y, por ende, las medidas oportunas no son suficientes.

"Según la OIT, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empleadores recae el costo directo del trabajo perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes"[28].

Actualmente, la organización empresarial para actuar y tomar medidas contra el mobbing requiere enfocar globalmente el tópico en cuestión y analizar todos los factores generadores

[27] Ibídem
[28] SCIGLITANO, Natalia. *Como prevenir el mobbing dentro de las empresas* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/23188-Cmo-prevenir-el-mobbing-dentro-de-las-empresas [Consulta: 12 de agosto de 2016].

de violencia y examinar diversas estrategias a fin de prevenir que se configure el hecho dañoso y que ello desencadene en un litigio laboral, que teniendo en consideración la jurisprudencial actual, puede llegar a tener una incidencia en los costos indemnizatorios de manera negativa.

MARCO LEGAL DEL MOBBING

Si bien en la actualidad carecemos de una legislación específica sobre el tópico en cuestión a nivel nacional, como contrapartida se encuentran vigentes diversas legislaciones provinciales que regulan la cuestión tales como: la ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires; la ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; la ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe; la ley 7232 de Tucumán; la ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos; la ley 5349 de la Provincia de Jujuy; la ley 4148 de la Provincia de Misiones. En consecuencia, lo adecuado sería que dichas reglamentaciones fueran unificadas a fin de que el mobbing se encuentre legislado dentro de una sola ley.

Sin dejar de lado que existen diversas leyes laborales vigentes en nuestro país tales como la ley 20.744 de Contrato de Trabajo, especialmente los artículos 17, 62 a 89; la ley 23.592 de Antidiscriminación; y la ley 24.557 de Riesgo de Trabajo, las cuales otorgan protección a los trabajadores dada la relación de desigualdad que se presenta entre las partes del vínculo laboral.

Por último, cabe resaltar que el art.14 bis de nuestra Constitución Nacional contempla el trabajo digno y equitativo. Asimismo, se encuentran vigentes disposiciones provenientes de diversos tratados y pactos internacionales con rango constitucional como la Declaración Universal de DDHH (1948) en su artículo 2 plantea la igualdad de las personas ante la ley, sin distinción alguna; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre (1948); El Convenio OIT 11, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Argentina en 1958; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1967); La Convención Americana sobre DDHH (San José de Costa Rica, 1969); La Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

PROYECTOS DE LEY PARA REGULAR LA FIGURA DEL MOBBING

Dado que en los últimos años se han intensificado los reclamos judiciales fundados en la figura del mobbing, se han presentado en el Congreso Nacional diversos proyectos de ley para proteger al trabajador contra el acoso laboral, entre los cuales cabe resaltar el que se presentó en el año 2007. Dicho proyecto cuyo objetivo principal era regular el mobbing y el

acoso laboral obtuvo media sanción por parte de la Cámara de Diputados en el año 2008. No obstante, desde su elevación al Senado, la comisión de Trabajo y Previsión Social de ese cuerpo no ha logrado avanzar en el tratamiento de esa iniciativa. Sin dejar de lado que el mismo ya perdió estado parlamentario.

El texto del mismo ponía énfasis en otorgar a los trabajadores que son víctimas del mobbing una suerte de indemnidad o estabilidad laboral absoluta. Así, se señaló que el proyecto establecía que "ningún trabajador podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo, ni ser despedido, por denunciar ser víctima de acoso sexual o de violencia laboral"[29]. Asimismo, se enfatizó el hecho de que "se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo del empleado, obedece a su denuncia (de acoso), cuando ocurra dentro del año subsiguiente a su denuncia"[30]. Además de las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, el proyecto preveía la posibilidad de que la persona víctima de acoso laboral se encontraría habilitada para cobrar indemnizaciones extra tarifarias y poder así "obtener una reparación por los daños y perjuicios padecidos, de conformidad con las reglas del Código Civil"[31]. Por otro lado, se contemplaba que “el empleador que haya sido notificado de la situación de violencia laboral o acoso sexual es solidariamente responsable, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación”[32].

Por último, dado que la figura del mobbing se fue instalando cada vez con más asiduidad en nuestra sociedad, en el año 2013, el Diputado del Frente para la Victoria Héctor Recalde impulsó un proyecto de ley contra el acoso laboral que apuntaba a resolver el vacío legal existente. De acuerdo con el texto del mencionado proyecto, se entenderá por violencia laboral “a la acción psicológica que, de forma sistemática y recurrente**,** ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador renuncie al empleo”[33]. A su vez, dicho proyecto ponía énfasis en una cuestión controvertida dentro del derecho laboral como es la indemnización por despido ya sea directo o indirecto y si ésta podía cubrir o no otro tipo de daños derivados de la cesantía, tal es el caso del daño moral. En este aspecto, el proyecto era concreto y claro al respecto y ponía de manifiesto que el daño moral no estará incluido y que, en su caso, se aplicaran las normas del Código Civil.

---

[29] DEBARBIERI, Matías. *El polémico proyecto del mobbing y acoso laboral* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/73252-El-polmico-proyecto-de-mobbing-y-acoso-laboral-sigue-durmiendo-en-el-Senado [Consulta: 15 de agosto de 2016].
[30] Ibídem
[31] Ibídem
[32] Ibídem
[33] ALBORNOS, Sebastián. *Avanza en Diputados un proyecto de ley clave para regular la figura del mobbing y el acoso* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/160845-Avanza-en-Diputados-un-proyecto-de-ley-clave-para-regular-la-figura-del-mobbing-y-el-acoso [Consulta: 16 de agosto de 2016].

JURISPRUDENCIA

Como primer antecedente jurisprudencial relacionado al tópico en cuestión encontramos el fallo "DUFEY ROSARIO BEATRIZ C/ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/ SUMARIO S/INAPLICABILIDAD DE LEY", resuelto por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Rio Negro el 6 de abril del año 2005. Dicho fallo es de suma relevancia y trascendencia dado que se admitió por primera vez al mobbing como causal de despido. La Sra. Dufey trabajaba para Entretenimientos Patagonia S.A., desempeñándose como supervisora, pero sin que esta categoría fuera reconocida en recibos de sueldos. Es por ello que la actora alegó persecución psicológica como causal de despido indirecto. En primera instancia, se rechazó la demanda en todos sus términos y consecuencia de lo cual Dufey interpuso recurso de inaplicabilidad de la ley. En segunda instancia, se declaró la nulidad parcial de la sentencia recurrida la cual debía ajustarse al tratamiento de la persecución laboral padecida por la trabajadora y su posterior valoración como causal de despido indirecto.

"La actora se presentó ante la justicia luego de dar por terminado la relación laboral por haber sufrido "persecución psicológica", 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. Dufey solicitó reiteradas veces licencias motivadas en causas psicológicas certificadas por la psicóloga de la empresa. Durante ese periodo la demandada la intimó a retomar sus tareas bajo apercibimiento de abandono de trabajo, por el contrario, la actora no se integró y se consideró despedida por "grave injuria laboral" 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 derivadas del despido indirecto más un plus por los daños y perjuicios sufridos.

El superior tribunal de Río Negro hizo lugar al recurso de casación y declaró la nulidad de la sentencia de cámara, 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. Consecuencia de ello, entendió la valoración de la situación persecutoria por parte de la empresa demandada como causal de autodespido en función del Mobbing y ordenó que se dictara un nuevo pronunciamiento"[34]. Giuntoli definió al fenómeno del mobbing como "una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que

[34] PATRON, Javier. *La figura del mobbing o acoso laboral: su admisión como causal de despido indirecto* [en línea]. En: http://www.marval.com.ar/publicacion/?id=5174 [Consulta: 17 de agosto de 2016].

este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo”[35].

En consecuencia, el fallo mencionado anteriormente posee gran trascendencia en la Argentina dado que constituye el primer antecedente de mobbing para la jurisprudencia local, toda vez que, en ausencia de una normativa específica sobre el tema, la figura del mobbing fue considerada como causal de despido indirecto ya que encuadra dentro de injurias graves.

No podemos dejar de señalar que a nivel internacional también se han admitido reclamos fundados en el mobbing, siendo ejemplo de ello lo dictaminado por el Tribunal de Turín, Italia, al sostener que: "corresponde indemnizar al trabajador por los daños psíquicos sufridos como consecuencia del acoso psicológico mobbing practicado por su superior, consistente en la utilización de un lenguaje incivilizado y en actitudes arrogantes e irritantes, y en su aislamiento en el ámbito laboral, que por su ubicación le impedía cualquier contacto con sus compañeros durante el horario de trabajo (Tribunal de Turín, 16/11/1999, "Erriquez, Giacomina c./ Ergom Materie Plastiche s.p.a.")”[36].

Otro caso donde se ven reflejadas injurias laborales que encuadran dentro de la causal de despido indirecto es el fallo “VEIRA, MÓNICA PATRICIA C/EDITORIAL PERFIL S.A. S/DESPIDO” resuelto por la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 12 de julio del año 2007. Dicha Sala, decidió hacer lugar al reclamo por acoso moral iniciado por una trabajadora que se consideró despedida por persecución laboral. Después de practicada la prueba testimonial, quedo acreditado que la actora había sido víctima de hostigamiento por parte de dos empleados jerárquicos de la empresa demandada. Los testigos dejaron manifiesto que los hostigadores efectuaban comentarios denigrantes para con su víctima, tratándola de inútil, lenta y criticándola en las tareas que la actora llevaba a cabo. “En la causa, quedó acreditado que la actora sufría de acoso psicológico y persecución laboral. Según los testigos, esta situación “incidió en su estado físico, ya que comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada”. Para la juez de grado “el acoso moral parecía tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral. También se consideró que la demandante fue víctima de acoso moral, por lo que los camaristas entendieron procedente la reparación por daño moral, ya que se configuró una situación ilícita por parte de empleados superiores de la empresa que afectó la dignidad de

[35] GIUNTOLI, Maria Cristina. Op. Cit. Pág. 156.
[36] BOURDIN, Maria. *Por primera vez admiten el mobbing como causal de despido indirecto* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/19405-Por-primera-vez-admiten-el-mobbing-como-causal-de-despido-indirecto [Consulta: 17 de agosto de 2016].

la trabajadora y que le causó un perjuicio moral que debería ser resarcido aún en ausencia de relación de trabajo, explicaron los jueces"[37].

Por consiguiente, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ratificó la decisión de primera instancia en cuanto consideró que el acoso padecido por la trabajadora le produjo un gran angustia y congoja, haciendo insostenible la continuidad del vínculo laboral y condenó a la demandada a abonar las indemnizaciones correspondientes como consecuencia de la ruptura de la relación laboral, además del daño moral.

Por último, el fallo "LAMBIR, MARIA ELSA C/AGUAS CORDOBESAS S.A.- DEMANDA" de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Córdoba, Sala X, 11/11/2004, en el cual la justicia de Córdoba condenó a la demandada, debido a que la empresa Aguas Cordobesas S.A. ejercía acoso moral sobre la actora. Dicho acoso "se materializaba en una política de presiones que se vio exteriorizada entre otras cosas en el reemplazo de sus claves de informática, y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la empleadora, notablemente inferior al monto que legalmente le correspondía"[38]. Del fallo se puede extraer el siguiente párrafo que ilustra la conclusión a la que arribo el Tribunal de sentencia, con voto del Dr. Carlos Toselli: "Lo que motiva esencialmente este litigio es la situación de conflicto que culmina en el despido indirecto de la accionante invocando que la empresa en la decisión de despedir a un grupo importante de trabajadores, entre los que se encontraba, comenzó a ejercer una política de presiones que se vio exteriorizada en el reemplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la demandada que era notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente.- .Entiendo que la prueba incorporada al proceso permite tener por debidamente acreditada la situación denunciada, con el agravante de que todos los testigos han señalado que las licencias unilateralmente otorgadas lo eran para que, en definitiva, terminaran aceptando la propuesta de desvinculación, ya que era decisión empresaria que no volvieran más a prestar tareas"[39].

Por ende, el cambio de clave informática con el fin de incomodar e irritar al trabajador y provocar así que abandone su puesto de trabajo constituye un claro ejemplo de mobbing.

---

[37] VEIRA, Mónica Patricia c/ EDITORIAL PERFIL S.A. s/despido, Juzgado Nº 56, Sala III Cámara del Trabajo [en línea]. En: http://www.diariojudicial.com/nota/20050

[38] BUSTAMANTE CASAS, Maria Cecilia. *El mobbing laboral* [en línea]. En: http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod [Consulta: 17 de agosto de 2016].

[39] LAMBIR, María Elsa c/ AGUAS CORDOBESAS S.A., Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Córdoba, sala X, 11/11/04 [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/25203-Fallo-Lambir

CONCLUSIÓN

En primer lugar, es necesario destacar que el mobbing, también conocido como acoso laboral, es una realidad preocupante en diversos ámbitos de trabajo. El trabajador que es víctima de este fenómeno sufre un menoscabo dado que se trata de un ataque y hostigamiento dirigido hacia el mismo. En muchos casos el empleado llega a pensar que el problema es de él y no de quienes ejercen la agresión, situación que devine posteriormente en enfermedades, ataques de pánico u otras dolencias. Se puede ver que la alteración padecida por el trabajador es de tal magnitud y envergadura que puede llegar a renunciar a su fuente de ingreso debido a la situación de la que es objeto.

En segundo lugar, el mobbing puede darse tanto en trabajadores ubicados en una misma categoría como también entre el superior jerárquico y sus dependientes. En cualquiera de los supuestos la situación que se genera es de un menoscabo y daño tanto moral como psicológico. Sin dejar de lado que en muchas ocasiones el trabajador se ve obligado a tolerar semejante situación dado que en cuantiosos casos es la única fuente de ingreso que posee su núcleo familiar. Para generar seguridad jurídica a los trabajadores víctimas del mobbing, lo adecuado sería establecer una sanción económica para con quien lo ha ejercido. De esta manera, el empleador tomará las medidas de cuidado y vigilancia que sean necesarias para que en su empresa o establecimiento no ocurra dicho fenómeno y, por consiguiente, se estaría salvaguardando la integridad y dignidad del trabajador.

Considero pertinente que resulta necesario el dictado de una ley a nivel nacional que regule el tema en cuestión para tener una respuesta legislativa a dicha problemática. Teniendo una ley que reglamente el mobbing, el trabajador sabría cómo accionar frente al acoso laboral, saber cuáles son los presupuestos que deben configurarse para ser considerado víctima del mobbing y a su vez, saber de qué modo la legislación castigaría este tipo de conductas. Además de que se requiere el dictado de una normativa, resultaría adecuado que se cree algún organismo especifico a los fines de que el trabajador pueda denunciar el hostigamiento y maltrato del cual es víctima.

A partir de la investigación realizada, se confirma la hipótesis de la cual se partió, esto significa que el acoso laboral constante o repetido y prolongado en el tiempo puede ser invocado como causal de despido indirecto por parte del trabajador, tratándose de una injuria grave que recibe el mismo afectándose su faz espiritual y sus derechos. Tal conclusión fue a la que arribaron los jueces en el fallo “DUFEY, Rosario Beatriz c/ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A.” dado que en el mencionado fallo fue la primera vez que se admitió al mobbing como causal de despido indirecto debido a que la trabajadora alegó ser víctima de persecución psicológica.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- ABAJO OLIVARES, Francisco Javier. *Mobbing: Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. 3ra ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2010.
- DE DIEGO, Julián A. *Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 7a ed. Buenos Aires: La Ley, 2008.
- GIUNTOLI, María Cristina. *Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral*. Buenos Aires: El derecho.
- GRISOLIA, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. 8a ed. ampliada y actualizada. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012.
- NAJUN ZARAZAGA, Alberto Raúl. *Manual de Derecho del Trabajo Individual, Colectivo y de la Seguridad y Previsión Social*. 2a ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires: La Ley, 2004.
- PALACIOS, Lino Enrique. *Manual de derecho procesal civil.* 17a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012.
- TOSELLI, Carlos A., GRASSIS, Pablo M., FERRER, Juan I. *Violencia en las Relaciones Laborales*. 1ra ed. Córdoba: Alveroni Ediciones, 2007.

Artículos en Internet

- ALBORNOS, Sebastián. *Avanza en Diputados un proyecto de ley clave para regular la figura del mobbing y el acoso* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/160845-Avanza-en-Diputados-un-proyecto-de-ley-clave-para-regular-la-figura-del-mobbing-y-el-acoso. [Consulta: 16 de agosto de 2016].
- ASIMOV, Isaac. *La Violencia es el Último Recurso del Incompetente*. Cit. por MAC DONALD, Andrea Fabiana. *El Mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral* [en línea]. En: http://www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-en-proceso-laboral.htm [Consulta: 13 de agosto de 2016].
- BOURDIN, Maria. *Por primera vez admiten el mobbing como causal de despido indirecto* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/19405-Por-primera-vez-admiten-el-mobbing-como-causal-de-despido-indirecto [Consulta: 17 de agosto de 2016].
- BUSTAMANTE CASAS, Maria Cecilia. *El mobbing laboral* [en línea]. En: http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod. [Consulta: 17 de agosto de 2016].

- DEBARBIERI, Matías. *El polémico proyecto del mobbing y acoso laboral* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/73252-El-polmico-proyecto-de-mobbing-y-acoso-laboral-sigue-durmiendo-en-el-Senado. [Consulta: 15 de agosto de 2016].
- MAC DONALD, Andrea Fabiana. *El Mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral* [en línea]. En: http://www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-en-proceso-laboral.htm [Consulta: 13 de agosto de 2016].
- PATRON, Javier. *La figura del mobbing o acoso laboral: su admisión como causal de despido indirecto* [en línea]. En: http://www.marval.com.ar/publicacion/?id=5174. [Consulta: 17 de agosto de 2016].
- SCIGLITANO, Natalia. *Como prevenir el mobbing dentro de las empresas* [en línea]. En: http://www.iprofesional.com/notas/23188-Cmo-prevenir-el-mobbing-dentro-de-las-empresas. [Consulta: 12 de agosto de 2016].

Jurisprudencia

- "DUFEY, Rosario Beatriz c/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. s/ Recurso de Inaplicabilidad de Ley".
- "LAMBIR, María Elsa c/ AGUAS CORDOBESAS S.A s/ Demanda".
- "VEIRA, Mónica Patricia c/ EDITORIAL PERFIL S.A. s/ Despido".

Legislación

- Código Civil y Comercial de la Nación: Artículo 957.
- Código Civil: Artículo 1137.
- Constitución Nacional: Artículo 14 bis.
- Derecho Comparado: Declaración Universal de DDHH (1948); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1967); Convención Americana sobre DDHH (San José de Costa Rica 1969); Convención Internacional Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979).
- Ley Antidiscriminatoria N° 23.592.
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744: Artículo 21; Artículo 66; Artículo 246; Artículo 242.
- Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557.

- Leyes Provinciales sobre mobbing*:* Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires; Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe; Ley 7232 de Tucumán; Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos; Ley 5349 de la Provincia de Jujuy; Ley 4148 de la Provincia de Misiones