



Universidad Abierta
Interamericana

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA: ABOGACÍA

TÍTULO A OBTENER: ABOGADO

VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL DESCENDENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PRIVADO: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y REGULACIÓN EN EL MARCO DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES

Nombre y apellido Alumno: AVELLANEDA LEANDRO DANIEL
DNI: 35.402.256
Sede: BERAZATEGUI
Tutor: ROMUALDI MARCO
Correo electrónico: Leandro-avellaneda@live.com
Teléfono: 011 54726708
FECHA: 20 del mes de DICIEMBRE del año 2023

Resumen

El hostigamiento psicológico laboral (mobbing), se presenta como una problemática que afecta a un gran número de trabajadores que, con la finalidad de mejorar su calidad de vida, se insertan en el mercado laboral sometiéndose día a día a las exigencias de sus empleadores. El trabajador, en el afán de conservar su empleo, se mantiene en una postura neutral frente a los actos hostiles efectuados por los superiores jerárquicos. Cuando estas conductas hostiles son realizadas de manera reiterada y sistemática desde un superior jerárquico hacia el trabajador o trabajadora que se encuentra en una posición de subordinación, se estaría frente al fenómeno del Mobbing descendente. El quid de la cuestión se centra en establecer el modo de atribuirle responsabilidad al acosador por la conducta dañosa efectuada al trabajador frente a la ausencia de una normativa específica aplicable a nivel nacional y provincial.

Palabras clave: Mobbing, Violencia Laboral, Acoso Laboral, Empresa, Hostigamiento, Trabajo, Salud, Daño, Acosador, Victima, Poder

Índice

Resumen	1
Planteo del problema, justificación y delimitación del objeto de estudio	1
Objetivos generales	2
Objetivos específicos	3
Hipótesis y metodología	4
Marco teórico y antecedentes de la investigación	4
Marco normativo	9
El poder en la organización	12
El Acosador.....	15
La Víctima.....	18
Los factores de riesgo psicosociales	19
Las Consecuencias del Acoso Psicológico Laboral	27
Convenios y Tratados Internacionales	34
El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo	35
La Declaración Universal de Derechos Humanos.....	46
La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	48
El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	49
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	50
La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).....	52
El encuadre jurídico en Argentina	53
La Constitución Nacional.....	54
La ley 13.168.....	56
La Ley de Contratos de Trabajo.....	59
Conclusiones finales	67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	69

Planteo del problema, justificación y delimitación del objeto de estudio

Se abordará la problemática del hostigamiento psicológico laboral descendente (Mobbing descendente) ejercido en organizaciones privadas en el marco del Área Metropolitana de Buenos Aires. Según el informe elaborado por la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas junto con la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el mundo laboral, se verá, conforme los resultados obtenidos por el Observatorio de Violencia Laboral anexo a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que en el año 2021 se recibieron 865 consultas por casos de violencia laboral. De acuerdo a esta información, el 88% de las consultas recibidas fueron por violencia psicológica, el 8% por violencia sexual y el 4% por violencia física. (Subsecretaria de Planificación, Estudios y Estadísticas, Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el mundo laboral, 2021)

El acoso psicológico laboral se manifiesta de manera silenciosa y recurrente, en gran medida y sin hacer distinción de género, tanto en mujeres 87% como en varones 89%, por ello, será conveniente arribar la problemática sin que el estudio esté enfocado específicamente en un género en particular al referirse a la víctima. Así las cosas, en el 89% de los casos las denuncias fueron dirigidas hacia los superiores jerárquicos, quienes son representados en un 72% por varones y en un 28% por mujeres, ello así, la investigación estará orientada hacia el acosador varón que ocupa una posición jerárquica dentro de la organización laboral, enfocándose, de este modo, en uno de los tipos de mobbing: descendente o vertical. (Subsecretaria de Planificación, Estudios y Estadísticas, Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el mundo laboral, 2021)

Es menester destacar que el ámbito de aplicación de la OAVL encuentra su límite en el Área Metropolitana de Buenos Aires, ergo, los datos aportados no pueden ser tomados a nivel Nacional. Dejando a salvo ello, más allá de que el objeto de estudio se limite geográficamente a la zona anteriormente indicada, a nivel Nacional se encuentra la Red Territorial contra la Violencia Laboral (RTVL), del MTEySS, que fue implementada a través de 45 agencias distribuidas en todo el país. Del informe que elaboraron en el año 2022 se desprende que la cantidad de consultas en relación al año 2021 adquirieron más de un 300% de incremento interanual. Asimismo, el 40% de estas consultas fueron realizadas por

trabajadores o trabajadoras que trabajan en la Provincia de Buenos Aires, más precisamente en los partidos del Conurbano Bonaerense y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, evidenciando una clara diferencia, por ejemplo, con la región Pampeana 12%, Cuyo 7% y NEA 4%. En virtud de lo expuesto, el fenómeno del Mobbing descendente será estudiado en el marco del Área Metropolitana de Buenos Aires. Si tenemos presente que la mayor cantidad de casos registrados se manifiestan en el sector privado (63%), deviene acertado enfocar el estudio en organizaciones o empresas privadas. (Ministerio de Trabajo, 2022)

Sumado a esto, sin perjuicio del Convenio 190 OIT sobre la violencia o acoso en el mundo del trabajo, es en el sector privado donde se ha encontrado la ausencia de una normativa laboral específica de aplicación. Si bien en el sector público está la ley 13.168 (2004) sobre violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires, cabe destacar que dicha norma se aplica al sector público refiriéndose solo a funcionarios y/o empleados de la Provincia, ergo, son los trabajadores del sector privado los que quedan desprotegidos frente a las manifestaciones del hostigamiento por carecer de una normativa específica aplicable.

Al margen de que la implementación del Convenio 190 OIT ratificado por Argentina mediante la Ley 27.580 en el año 2020 ha venido a esclarecer la situación en el país, si no se aplican sus disposiciones en la legislación nacional con una norma específica o a través de los convenios colectivos de trabajo como indica el Art. 12 del citado, carecería a todas luces de eficacia y efectividad.

Entre los años 2019 y 2021 fueron 15 los convenios y acuerdos colectivos que incorporan cláusulas que se enfocan en la violencia psicológica laboral, pero, en ese tiempo, se llevaron a cabo 4.713 negociaciones. Asimismo, las cláusulas incorporadas en los convenios, específicamente en el sector privado, tuvieron un alcance de 102.000 mil trabajadores y trabajadoras que, frente al total de trabajadores y trabajadoras del sector privado (5.675 millones), deviene absolutamente ínfimo. (Ministerio de Trabajo, 2022)

Objetivos generales

La investigación tendrá como objetivo general determinar las causas que originan la manifestación del mobbing descendente en organizaciones privadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires, así como las consecuencias que provoca en las víctimas y las

organizaciones. Definido esto, se buscará establecer cuáles son las herramientas legales que nos brinda la normativa laboral para prevenirlo y sancionarlo.

Deviene de suma importancia abordar la problemática del acoso psicológico laboral haciendo hincapié en aspectos elementales como su origen y significado, factores y sujetos intervinientes, así como sus distintos tipos y elementos distintivos, en miras de determinar las posibles repercusiones negativas que puede tener sobre la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, su rendimiento laboral y sobre la propia organización en la que se despeñan.

En este sentido, una vez analizadas las causas que lo originan y las consecuencias que provoca, se verá qué soluciones y medidas preventivas ofrece la normativa laboral nacional e internacional para combatirlo, sancionarlo y promover un ambiente laboral saludable y justo para todos los trabajadores.

Al comprender el fenómeno del mobbing descendente en profundidad, se pueden desarrollar estrategias efectivas para prevenir y abordar esta situación de una forma segura y efectiva, aspirando a determinar si el acoso psicológico es causa de la estructura jerárquica de la organización laboral, de las relaciones interpersonales entre sus integrantes, o bien, se trata de una conducta deliberada por parte del empleador o superior jerárquico que busca satisfacer el poder que su posición en ese entorno laboral le concede.

Objetivos específicos

1. Examinar los factores preponderantes o causas que inducen a que el mobbing se origine.
2. Identificar y describir el rol de la víctima dentro de la organización laboral, su perfil y rasgos distintivos.
3. Establecer los elementos y las características del entorno laboral u organización en la que se manifiesta el mobbing descendente.
4. Analizar las teorías sobre el poder en las organizaciones laborales y su relación con una estructura empresarial jerárquica.
5. Señalar las consecuencias que recaen sobre la víctima y la organización.

6. Determinar el modo de reparar el daño causado al trabajador/a según la normativa laboral aplicable y el estudio de la jurisprudencia.

Hipótesis y metodología

Definido el problema y delimitado el objeto de estudio, restaría comprobar la hipótesis y definir la metodología de trabajo en miras de abordar los objetivos planteados:

Hipótesis: El hostigamiento psicológico laboral descendente en el sector privado es originado por el abuso de poder que ejerce el superior jerárquico en el marco de una organización empresarial piramidal.

En vista de los objetivos manifestados, se abordará la investigación desde un enfoque exploratorio y descriptivo, permitiendo un análisis detallado y una comprensión profunda del fenómeno de la violencia psicológica laboral descendente en el sector privado. Se utilizarán los métodos cualitativo y cuantitativo para recopilar información a través de documentos y registros, estudios de casos e informes estadísticos disponibles en miras de analizar e interpretar correctamente los datos obtenidos. Se estudiarán sólo empresas del sector privado con una estructura organizacional jerárquica que tengan su sede en el Área Metropolitana de Buenos Aires, considerando diferentes sectores industriales, actividad y elementos en común. Asimismo, teniendo en cuenta que el estudio del mobbing estará enfocado en uno de sus tipos, mobbing descendente, el presente tendrá su foco en víctimas de ambos sexos subordinadas y acosadores varones en posiciones jerárquicas o de poder.

Marco teórico y antecedentes de la investigación

En la década de 1960, (Konrad, 1966, citado por Olivares, 2016), considerado el padre de la etología - ciencia que estudia el comportamiento individual y colectivo de los animales - llevó a cabo diversos estudios científicos basados en la agresividad intraespecie, procurando demostrar a través del comportamiento hostil de un grupo de roedores, la tendencia a excluir de manera instintiva y agresiva al roedor que no pertenece al hábitat, evidenciando manifestaciones similares a las que se podrían encontrar en las organizaciones y relaciones humanas.

Lorenz sostiene que la agresión, entendida como un comportamiento instintivo inherente a los animales y humanos, puede ser observada, estudiada y consecuentemente controlada a través de diferentes métodos. Si bien en algunas ocasiones considera que la agresión es necesaria para la supervivencia de las especies, si es efectuada hacia los miembros de la misma comunidad puede generar graves consecuencias.

Es claro que los estudios sobre la violencia y la agresión tienen aplicación en el comportamiento humano en entornos laborales o lugares de trabajo en los que la estructura empresarial y las relaciones entre sus integrantes se desenvuelve de manera jerárquica. De forma recurrente, las personas tienden a excluir intencional o instintivamente a aquellos que no pertenecen al grupo por tener características o particularidades diferentes ejerciendo un uso desproporcionado del poder que ese entorno o puesto le concede. Un claro ejemplo sería el trabajador que, por poseer habilidades o conocimientos aventajados, es visto como una amenaza por sus superiores jerárquicos, motivando o justificando de esta forma el ataque o la agresión en busca de excluirlo o eliminarlo. Si se permite la analogía, las comunidades de roedores se fortalecen a través de la unión, que solo es posible por compartir un olor particular que origina su identificación, pero, cuando un roedor con un olor diferente intenta ser parte de ese grupo o integrarse, es visto como una amenaza por no tener o compartir las mismas características que el resto.

Durante los comienzos de los años setenta, la investigación en torno a la agresión y el acoso adquirió una relevancia preponderante gracias a las contribuciones científicas del psiquiatra sueco Peter Paul Heinemann, quien se consagró al estudio del comportamiento infantil y su vínculo con la agresión, enfocado en la idea de que la violencia entre los menores no es un comportamiento singular, sino que se encuentra integrado y solo puede ser manifestado en una dinámica grupal.

Siguiendo la línea investigativa y terminológica planteada por Konrad Lorenz, Heinemann fundó sus estudios en torno a las conductas hostiles que ciertos niños desplegaban hacia sus pares en entornos escolares, denominando este fenómeno como mobbing. De esta manera, más allá de conocer hoy en día el fenómeno descrito por Heinemann como bullying: Acoso escolar enfocado principalmente en la agresión física, su aporte fue de gran

importancia por sentar los fundamentos para ulteriores investigaciones acerca del acoso en diversos ámbitos, incluyendo el laboral.

En el transcurso de los últimos años, el fenómeno del hostigamiento psicológico laboral fue adquiriendo gran importancia en la esfera de las relaciones de trabajo, no obstante, su estudio e investigación - enfocado específicamente al ámbito laboral - comenzó a principios del año 1980, en el marco de la democracia industrial del norte de Europa, que suponía un modelo de relaciones laborales que se caracterizaba por la cooperación entre los trabajadores y los empleadores como requisito esencial para lograr una mayor eficiencia y productividad.

Fue Heinz Leymann, psicólogo y profesor alemán establecido en Suecia, pionero en materia de acoso psicológico a nivel mundial, quien adoptó el término *mobbing* y lo trasladó a la psicología laboral en el Congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo, de Hamburgo, en el año 1990, en el que se reunieron expertos y profesionales de la salud y seguridad laboral con el objetivo de promover la mejora de las condiciones de trabajo. Asimismo, tiempo después, vuelve a referirse al *mobbing* en el ámbito laboral y lo define como:

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. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, ese maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. (Leymann, 1966, citado por Olivares, 2016, pág. 8)

A pesar de que el acoso laboral es un fenómeno de reciente reconocimiento, no se puede obviar su significativo crecimiento a lo largo del tiempo, afectando las relaciones laborales en las empresas y generando un impacto negativo en el ambiente laboral y en los trabajadores que son víctimas de este tipo de conductas hostiles como insultos, burlas, críticas

constantes, exclusión, asignación de tareas humillantes, excesivas o de cumplimiento imposible, cambios de tareas u horarios en perjuicio profesional. Estas acciones tienen un impacto negativo en la salud y el bienestar del individuo afectado, generando estrés, ansiedad, depresión e incluso la muerte.

En virtud de los resultados que arrojaban las investigaciones realizadas, y en la medida en que este tipo de conductas se veían materializadas dentro de las relaciones interpersonales laborales, la observación de este tipo de comportamientos comenzó a adquirir gran relevancia en distintos países, motivando la improrrogable necesidad de enfocarse en ello.

A consecuencia de las publicaciones y difusión de las investigaciones de Leymann, fueron diversos los autores que enfocaron su estudio en el acoso o la violencia. Entre ellos, la autora psiquiatra y psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen, el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala y el autor y abogado Francisco J. Abajo Olivares, precursores en la investigación y divulgación del mobbing o acoso psicológico en el ámbito laboral.

Francisco J. Abajo Olivares se ha dedicado a investigar el acoso psicológico en el ámbito laboral desde una perspectiva jurídica, proporcionando recursos legales para hacer frente a esta problemática, entendiendo, que el acoso psicológico laboral supone:

El fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Olivares, 2016, pág. 8).

Sobre esa base, establece tres tipos de mobbing con características en común y, a su vez, elementos propios:

1. Mobbing horizontal: Acoso realizado entre trabajadores en el mismo nivel jerárquico.

2. Mobbing descendente: Quien ostenta el poder acosa a uno o varios trabajadores subordinados.
3. Mobbing ascendente: Los trabajadores subordinados acosan a un superior jerárquico.

Por su parte, Marie France Hirigoyen realiza un análisis de las diversas formas de acoso moral que pueden darse en diferentes ámbitos de la vida cotidiana como el laboral, el familiar o el escolar, ofreciendo la siguiente definición de acoso moral en el ámbito laboral:

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. (Hirigoyen, 1999, pág. 43).

Iñaki Piñuel y Zabala, del mismo modo que Hirigoyen, aborda su estudio haciendo foco en la comprensión psicológica del fenómeno del acoso laboral, reflexionando que:

El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (Zabala, 2001, pág. 55).

Se observa con claridad que Leymann incluye en su definición muchas de las teorías y conceptos que fueron Utilizados por Lorenz y Heinemann, así como Iñaki Piñuel y Zabala, Marie-France Hirigoyen y Abajo Olivares, a su vez, fundan sus estudios en base a lo

propuesto e investigado por Leymann. Por ello, sus pensamientos y enfoques proporcionarán una base sólida y una mirada integral para el desarrollo de la investigación.

En efecto, el acoso en el trabajo fue y sigue siendo una realidad para muchos empleados en diferentes sectores del país. Dicha persistencia a lo largo de los años puede encontrar su causa en el alto índice de desempleo que ha afectado al país en las últimas décadas. Las crisis económicas que ha sufrido Argentina han llevado a la pérdida de empleos y a una mayor competencia en el mercado laboral, lo que ha generado inseguridad e inestabilidad en los trabajadores.

En este contexto, muchos de ellos luchan por mantener la estabilidad en sus empleos a pesar de las condiciones y situaciones hostiles a las que se ven sometidos. La falta de opciones laborales junto con la necesidad de mantener un ingreso estable, pueden llevar a muchos empleados o empleadas a aceptar y tolerar situaciones de acoso laboral por parte del empleador o superior jerárquico que hace un uso desproporcionado y hostil del poder que su posición en ese entorno laboral le concede.

El hostigamiento psicológico laboral es un problema que ha afectado a muchos países durante varias décadas, motivando su estudio y difusión. Desde Konrad Lorenz (1960), el estudio del mobbing ha ido evolucionando con el paso del tiempo en diversos contextos y así ha continuado hasta el día de hoy. Si bien en un principio no se hablaba del hostigamiento psicológico en el ámbito laboral propiamente dicho, muchas de las manifestaciones, conceptos y teorías vertidas ayudan a comprender y determinar las bases en las cuales la investigación encontrará su consecuente desarrollo.

Marco normativo

En año 2007, se firmó la Resolución N° 5 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), cuyas principales funciones son (Art. 3, Res.5/2007): 1) Sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral, 2) Realizar investigaciones dirigidas a una mayor y mejor comprensión del fenómeno de la violencia laboral y, especialmente, a su adecuada prevención, incluyendo la elaboración de documentos de trabajo y datos estadísticos que permitan evaluar su impacto y evolución, 3) Establecer vínculos de colaboración con

organismos y/o entidades públicas o privadas que tengan similares objetivos a los asignados a la presente Oficina, 4) Crear un cuerpo consultivo integrado por personas u organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la erradicación de la violencia laboral.

En este orden de ideas, con la finalidad de difundir, capacitar y prevenir la violencia en las organizaciones, han desarrollado conjuntamente con sindicatos, empresas e instituciones provinciales y nacionales diversos documentos como manuales de procedimiento, protocolos de actuación y estudios estadísticos. A su vez, la oficina recibe denuncias, consultas y brinda asesoramiento a trabajadores o trabajadoras que estén atravesando esta situación en el ámbito del Área Metropolitana de Buenos Aires.

Como aspecto negativo, la información, estudios y estadísticas desarrolladas por el Observatorio sobre Violencia Laboral anexo a la OAVL encuentra su límite en la zona geográfica anteriormente mencionada, sin tener, en consecuencia, alcance nacional.

Teniendo en consideración lo revelado, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se creó la Red Territorial contra la Violencia Laboral (RTVL), estableciendo una estrategia de colaboración entre el gobierno, las empresas y los sindicatos con la finalidad de abordar la problemática conjuntamente, esta vez, a nivel nacional.

Al igual que la OAVL, a través de la implementación de 45 agencias distribuidas en el país, se busca: 1) La atención integral de consultas y/o denuncias por violencia laboral por parte de trabajadoras y trabajadores del ámbito público y privado de todo el país, independientemente de su modalidad de contratación, 2) La promoción en la conformación y/o consolidación de redes territoriales (provinciales, regionales y locales) que involucren a diferentes actores del mundo del trabajo, 3) El desarrollo de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación en relación con la temática a actores públicos y privados, 4) La asistencia técnica a actores públicos y privados en la elaboración de protocolos internos, 5) La elaboración de una guía de recursos locales, que facilite la respuesta integral a la problemática, 6) La generación de protocolos conjuntos de actuación de los integrantes de la Red en el abordaje de consultas y denuncias de casos de violencia laboral.

El trabajador o trabajadora puede, a través de una entrevista personal y confidencial, recibir asesoramiento y un diagnóstico de la situación, ofreciendo

consecuentemente la posibilidad de realizar la denuncia con dos alternativas: una de ellas consiste en que la denuncia se registre en el Ministerio generando un antecedente frente a la persistencia del problema o nuevas situaciones de violencia. Por otro lado, si se requiere expresamente, el Ministerio cita al empleador para que tome conocimiento de la situación e interceda con medidas que brinden una solución. A partir de allí, el empleador cuenta con 10 días hábiles para presentar una propuesta a esos fines. Realizado esto, el Ministerio se pondrá en contacto para comprobar si se cumplió con lo acordado y se elaborará un registro.

El problema encontrado supone que más allá de las medidas y protocolos implementados, muchas de las consultas o denuncias realizadas no encuentran solución o resultados concretos por carecer de apercibimientos o sanciones frente al supuesto de incumplimiento. Además, este tipo de conductas hostiles en la mayoría de los casos lleva a que los trabajadores no quieran exteriorizar lo acontecido por carecer de los medios necesarios que le permitan tener la contención suficiente para denunciar a la persona que ocupa la posición de poder, su jefe. El problema no encontraría solución en el propio acosador.

Así las cosas, con la intención de establecer el marco normativo para su posterior desarrollo, es menester mencionar, en principio, al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su recomendación 206 sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Creado en el año 2019 y ratificado por Argentina a través de la Ley 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020, ha venido a instaurar un marco de acción y participación para las medidas y acciones establecidas y a establecer por parte del MTEySS, entre ellas, la Creación de la OAVL y RTVL.

Al ahondar aún más sobre la cuestión planteada, en vista de carecer de una normativa específica de aplicación en el sector privado, se hará una breve mención a las Leyes y Convenios de aplicación análoga. Se aclara, nuevamente, que dicha mención es enunciativa y no taxativa, postergando su estudio a los capítulos oportunos. A saber:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, del año 1969.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, del año 1969 (art. n° 5 inc. 1° y art. n° 11 y 32).
- Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, del año 1979 (arts. nro. 2 y 11)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del año 1976 (arts. n° 7 y 12).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del año 1976 (art. n° 17).
- Declaración Universal de Derechos Humanos, del año 1948 (Naciones Unidas).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, del año 1948.
- Constitución Nacional
- Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, del año 2004.
- Ley 14.040 de la Provincia de Buenos Aires, modificatoria de Ley 13.168, del año 2009.
- Ley 20.744, Régimen del Contrato de Trabajo, del año 1974.
- Ley 23.592, Ejercicio de derechos y garantías constitucionales. Medidas contra actos discriminatorios, del año 1988.
- Ley 26.485, Ley de Protección Integral a las mujeres, del año 2009.

El poder en la organización

Dentro de una organización con una estructura jerárquica o piramidal es necesario que los superiores jerárquicos cuenten con determinada autoridad sobre los subordinados para dirigir sus acciones y comportamientos con la finalidad de lograr ciertas metas u objetivos que la propia empresa define.

Los trabajadores sólo se limitan a cumplir las órdenes y directivas de sus jefes sin tener la posibilidad de cuestionarlo, aceptándolo voluntariamente, legitimando esa relación de poder-subordinación. Quien ocupa un lugar dominante en la organización tiene influencia directa sobre las acciones o comportamientos de uno o varios trabajadores que están bajo su

mando. Claro está, los subordinados son dependientes de los poderosos, de los que toman las decisiones e indican determinadas acciones. Aún más, es el propio trabajador el que reconoce en quien da la orden esa potestad, poder o autoridad.

Max Weber, en su libro: Economía y Sociedad, habla de la dominación y el poder, definiendo a este último como "... la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad". (Weber, 2002, pág. 43)

Asimismo, menciona que debe entenderse como dominación, en función de la definición anterior: "...a la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos, o para toda clase de mandatos." (Weber, 2002, pág. 43)

El poder implica la posibilidad de imponerse frente a otros y, a su vez, la dominación inherente al poder, supone necesariamente la obediencia del dominado o subordinado dentro de determinado grupo. Si se traslada lo manifestado por Weber a un entorno laboral, surge la figura del jefe o superior jerárquico que busca la obediencia de los trabajadores, imponiendo su propia voluntad, en función del cumplimiento de determinados mandatos, objetivos o finalidad de la propia empresa. En toda relación de subordinación o autoridad es necesario que el trabajador demuestre un claro interés en obedecer, de lo contrario, la finalidad de la propia estructura piramidal carecería de efectividad.

Podría decirse que el trabajador en el ámbito de la pretensión de su salario es "señor" del patrono, ya que éste a demanda del ejecutor judicial, está a su disposición. En verdad, es formalmente sólo una parte "acreedora" a la realización de ciertas prestaciones en un determinado cambio de servicios. Sin embargo, el concepto de una relación de dominación no excluye naturalmente el que haya podido surgir por un contrato formalmente libre: así en la dominación del patrono sobre el obrero traducida en las instrucciones y ordenanzas de su trabajo o en la dominación del señor sobre el vasallo que ha contraído libremente el pacto feudal. (Weber, 2002, pág. 171).

Por su parte, Michel Foucault (1991), historiador y filósofo francés, en su libro: El Sujeto y el Poder, aborda el tema desde una mirada similar a la de Weber, pero con algunas reflexiones propias que merecen la pena mencionar.

Para el psicólogo francés (Foucault, 1991) el poder o el ejercicio del poder no tiene que ver directamente con el vínculo o relación entre los sujetos intervinientes, es decir, quien lo posee frente a quien es sometido o subordinado, sino más bien se trata de conductas o acciones, más precisamente comportamientos o acciones modificando otros comportamientos o acciones. Por ello, el poder existe en la medida en la que es puesto en funcionamiento, siempre que de manera directa o indirecta tenga la entidad necesaria para generar una modificación en las acciones de quien lo recibe.

Al tomar la idea de Foucault y volcarla al hostigamiento psicológico laboral, surge una relación de violencia y no una relación de poder. Si bien una relación de violencia implica de manera implícita que la persona que la ejerce se encuentre en una posición dominante frente al resto, lo que busca el hostigador no es una acción que actúe sobre las acciones o comportamientos, sino llevar a cabo determinadas conductas que actúen sobre otros, en este caso subordinados, buscando el sometimiento y su destrucción. En este sentido, el poder se presentaría como el medio facilitador o elemento desencadenante de la conducta hostil, ergo, una relación de poder o subordinación no genera en sí misma la intención de destruir al trabajador subordinado. En una relación de poder el trabajador subordinado es una persona libre, tiene la posibilidad de obedecer a su jefe o no hacerlo, con las consecuencias que su decisión genera, por ejemplo: ser despedido o perder el puesto laboral. En una relación de violencia el trabajador pierde la libertad de decidir, como dice Foucault, solo puede actuar de manera pasiva y, si intenta enfrentarlo, solo lograría minimizarlo mas no detenerlo.

Lo que define una relación de poder es que es un modo de acción que no actúa directa e inmediatamente sobre otros. En cambio, actúa sobre las acciones: una acción sobre una acción, sobre acciones existentes o sobre aquellas que pueden surgir en el presente o en el futuro. Una relación de violencia actúa sobre un cuerpo o sobre cosas; fuerza, somete, descoyunta en la rueda, destruye o cierra la puerta a todas las

posibilidades. Su polo opuesto solamente puede ser la pasividad y si se enfrenta con alguna resistencia no tiene otra opción que el tratar de minimizarla. (Foucault, 1991, pág. 84).

En este orden de ideas, surge el interrogante: ¿Por qué una relación de poder propia de la organización se convierte en una relación de violencia?

Al estudiar el entorno laboral y su relación con el poder, prima facie, se afirmaría que el hecho de ocupar un cargo de mando, con la autoridad que ello implica, no supone necesariamente la implementación de conductas hostiles en detrimento de los trabajadores o subordinados. Si bien el entorno arbitra los medios para que el hostigamiento psicológico laboral tenga lugar, la relación de violencia excede la propia organización y encuentra su origen en las características propias del acosador.

El Acosador

En su libro *El Poder en la Empresa*, el profesor Miguel Ángel Gallo (Gallo, 2016, pág. 18) reza: “Quien ostenta poder en la empresa tiene la obligación de mejorar sus cualidades para ejercerlo bien”.

Iñaki Piñuel y Zabala y Marie France Hirigoyen, pioneros en materia de acoso psicológico laboral, definen al acosador como un psicópata con intenciones de generar un daño en la víctima. Todo ello, valiéndose del cargo, de la posición y de las herramientas que le brinda la propia empresa u organización. Se trata de personas que encuentran en las organizaciones el lugar adecuado para liberar su personalidad. Ocupar una posición jerárquica o de poder les ofrece la posibilidad de cometer todo tipo de conductas hostiles de forma deliberada contra los trabajadores que tiene a su cargo, probablemente, sin ser expuestos o denunciados.

Ahora bien, es en la vida de todos los días cuando podemos identificar a un psicópata que no es un criminal; en particular; las organizaciones y las empresas constituyen un

foro privilegiado para el peculiar modo de actuar que tienen estos sujetos. (Garrido, 2003, pág. 119).

Se considera necesario descifrar cual es la causa por la cual el psicópata organizacional - como muchos autores lo llaman - actúa de esa forma, con que finalidad y bajo que motivaciones. Gran parte de los autores e investigadores han enfocado su estudio en el perfil del acosador y el rol que ocupa dentro de la empresa u organización, analizando su comportamiento perverso, personalidad y rasgos patológicos distintivos.

Si se traen a colación nuevamente las reflexiones del profesor Leymann, se podría decir que las conductas hostiles de quien actúa como hostigador están directamente relacionadas con la necesidad imperante de enmascarar sus propias carencias. El acosador es una persona que se desenvuelve con miedo e inseguridad frente al lugar que ocupa en la empresa, su cargo o posición o la imagen que pretende construir para el resto de los integrantes de la propia organización. Lo que procura es evitar encontrarse con estímulos que sean susceptibles de generar ese tipo de sentimientos en él. En este sentido, las personas que se desenvuelven en la empresa con las aptitudes que anhela, se convierten en el objetivo ideal para que dispare sus miedos e inseguridades, con intenciones claras de eliminarlas.

El psicópata es una variedad de ser humano. No es un enfermo, como la mayoría de las personas cree, sino que es una manera de ser en el mundo, que presenta necesidades especiales y tiene conductas que tienden a satisfacer esas necesidades especiales sin importar- le las consecuencias sobre los demás, cosificando a las personas; estas características lo hacen, por supuesto, atípico, por fuera de lo normal. (Marietan, 2010, pág. 21).

Concuerdan los autores con el hecho de que este tipo de personas cuenta con reiterados antecedentes de acoso laboral dentro de la organización, lo que Iñaki Piñuel y Zabala llama: *cadáveres en el armario*. La conducta se repite, es inherente al sujeto y está directamente relacionada con su propia personalidad. Si se reveló una situación de hostigamiento psicológico en el entorno laboral existen altas probabilidades de que ese tipo

de conductas, incluso muchos años atrás, ya han sido ejecutadas. La elección de la víctima puede cambiar, como así también sus métodos y grado de destrucción, pero, la finalidad es siempre la misma: eliminar de la empresa todo aquello que se presente como una amenaza.

El acosador intenta, a través de reiterados ataques, destruir la confianza o autoestima de la víctima, procurando, con cada conducta hostil, evitar que se recupere o vuelva a su estado anterior. La base de un correcto y sano funcionamiento psíquico, dice Piñuel, con el paso del tiempo, queda devastada. La víctima pierde la posibilidad de desarrollarse correctamente en el cargo que ocupa y, consecuentemente, su puesto laboral.

Existen tres condiciones básicas que tienen que darse para que el acosador pueda cumplir con su objetivo: “el secreto, la vergüenza o culpa de la víctima y los testigos mudos”. (Zabala, 2001, pág. 132).

El hostigador actúa tergiversando la realidad, utilizando la manipulación como la base de su conducta en detrimento de la personalidad o prestigio de la víctima. Mantener los ataques en la esfera de la privacidad lo exime, en un principio, de responsabilidad. La víctima que intenta denunciar o exponer al acosador, claramente, se encontraría con la dificultad que supone probar el hecho que se intenta denunciar. Mantener los ataques en secreto o en privado, pone a la víctima, nuevamente, en manos de su acosador. Otro de los elementos fundamentales supone que, en función de la manipulación del hostigador, la víctima genere una realidad inexistente en torno a su desarrollo personal o profesional. Ello así, se autflagela con sentimientos de culpa o vergüenza motivo de las falsas acusaciones del psicópata organizacional. La culpa siempre es de la víctima, la persecución es de tal magnitud que se sumerge en un sinsentido de errores que, como era de esperarse, solo existen en la temeraria imaginación de quien los acusa o los crea. Se trae a colación el relato de una paciente del profesor Piñuel y Zabala, que ilustra y ayuda a comprender lo que se plantea:

Yo creo que todas las cosas que me decía me las creía... Los errores, los fallos que decía cometía continuamente, me los creía a pies juntillas. Hacía una reflexión hacia atrás y me analizaba para ver las causas de mi "mal comportamiento en el trabajo cuando hasta entonces había sido siempre extraordinario. Pensaba que sólo se debía

a lo poco que dormía desde que nació mi hija. Únicamente la rabia posterior me liberó desde el punto de vista de pensar que toda la culpa no estaba en mí... Aún hoy me cuesta aceptar que he sido objeto de un ataque a conciencia para destruirme. (Zabala, 2001, pág. 133).

Los testigos mudos: supone actos que son legitimados o aceptados por quienes no participan directamente en el hostigamiento. Cuando la conducta hostil es originada por un superior es tomada como correcta por el simple hecho de ser ejecutada por quien tiene la autoridad y se espera se desenvuelva de una forma ética y profesional. Ellos piensan que si la víctima está en ese lugar es porque algo hizo para merecerlo. El secreto y los testigos mudos actúan al unísono. El acosador intentará no exponerse frente al resto de los trabajadores o partícipes del entorno laboral con el objeto de dificultar la denuncia o desacreditar lo manifestado por la víctima.

Gran parte de los autores e investigadores del mobbing coinciden en cuanto a las características de este tipo de perfil, afirmando que son sujetos con capacidad de simulación, seducción, que mienten y manipulan compulsivamente distorsionando la realidad. Generalmente actúan dominados por los celos y la envidia profesional, dejando en manifiesto la falta de modales o educación. La falta de empatía y la dificultad para afrontar los fracasos provocan que actúen por oportunismo y conveniencia. Son personas egoístas, autoritarias, rígidas, sin sentido de culpa, con incapacidad para cooperar o trabajar en equipo, buscando constantemente imponerse frente a los demás.

La Víctima

Marie France Hirigoyen en su libro: El Acoso Moral – El maltrato psicológico en la vida cotidiana, afirma: “la víctima es víctima porque ha sido designada por el perverso” (Hirigoyen, 1999). Contrariamente a lo que el acosador pretende exteriorizar, la víctima no está en ese lugar porque “algo hizo para merecerlo”, sino que fue elegida consciente y voluntariamente por el hostigador porque, como se expuso, representa una amenaza para la imagen que intenta ostentar o construir. Desde ningún punto de vista se le puede atribuir al

damnificado algún tipo de responsabilidad por las conductas hostiles o perversas de un psicópata que busca destruirlo o eliminarlo para esconder sus carencias personales.

¿Qué características reviste la víctima para ser elegida por el psicópata organizacional? ¿Por qué una y no otra? ¿Por qué yo? Se preguntaría la propia persona acosada.

Sin dudas, dar una respuesta a este tipo de interrogantes implicaría adentrarse en la mente del propio acosador. Resulta muy difícil comprender precisamente el móvil de su accionar o elección, pero, se podría brindar una aproximación a la respuesta.

El psicópata podría ver a la persona hostigada como vulnerable, sensible, con valores y aptitudes profesionales y personales sobresalientes, que destacan sobre el resto, con un comportamiento ético y moral incuestionable, pero, más aún, podría identificar o percibir fácilmente sus debilidades para atacar directamente sobre ellas. “Los perversos buscan en el otro ese germen de autodestrucción, y luego les basta con activarlo mediante una comunicación desestabilizadora. (Hirigoyen, 1999).

En la mayoría de los casos la víctima queda paralizada, frente a este tipo de situaciones es muy posible que no pueda o no quiera hacer nada. Como dice Foucault, solo podría enfrentarlo con pasividad para minimizarlo, pero no detenerlo. El hostigamiento comienza y termina cuando el psicópata lo decide y, si el objeto deja de presentarse como una amenaza, buscará otro para volver a alimentar sus propias carencias emocionales.

La víctima es una persona con rectitud, honradez y claro sentido de la justicia, que se desarrolla con independencia e iniciativa propia, con alta capacidad para el cargo que ocupa, basando sus principios en la cooperación, trabajo en equipo y empatía hacia sus compañeros o superiores. Se exteriorizan diversas idoneidades personales que, quien ocupa una posición de poder o mando dentro de la empresa por escalar en la pirámide con manipulación y actitudes perversas, manifiestamente anhela y, a su vez, rechaza.

Los factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo son determinadas circunstancias o características que aumentan la probabilidad de que se presente algún tipo de contingencia gravosa para los

trabajadores o trabajadoras en el entorno laboral. Están relacionados íntimamente con el entorno laboral, sus condiciones, características, sujetos intervinientes y la actividad o tareas que desarrollan los que forman parte de la empresa u organización. Ello así, se podría mencionar: una empresa ineficaz para resolver conflictos laborales, no reconocer al acoso psicológico como un problema para la organización o minimizarlo, modificaciones recurrentes y sistemáticas en la organización y estructura empresarial, malas relaciones entre los trabajadores subordinados y los jefes, bajos niveles de satisfacción laboral, falta de comunicación entre compañeros, exigencia laboral desmedida, altos niveles de estrés laboral, entre otros. El hostigamiento psicológico laboral actúa en detrimento del bienestar psicofísico de quien lo padece y se desprende de las relaciones interpersonales entre trabajadores subordinados y empleadores. Sin perjuicio de que una estructura de organización jerárquica arbitre los medios para que el acoso se haga presente, es decir, que pueda ser entendida como un factor de riesgo, la causa real tiene su origen dentro del propio acosador. En este sentido, el factor de riesgo sería, como se vio anteriormente, la propia personalidad de la persona que actúa en el rol de acosador. Es la persona que ocupa un cargo de poder quien tiene la “posibilidad” de afectar psicológicamente al trabajador provocando, además, un claro perjuicio en su desempeño laboral y en su esfera familiar. El daño generado en la salud de la víctima nace como resultado directo de las conductas hostiles efectuadas por los psicópatas organizacionales. Una personalidad con rasgos psicopáticos en un cargo de poder aumenta altamente la probabilidad de que el fenómeno del mobbing se manifieste.

En su constitución, la Organización Mundial de la Salud declara, entre sus principios básicos:

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad, y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados. (OMS, 2014, pág. 1).

La salud es un derecho fundamental. Contar con un estado de bienestar general implica un estado pleno de salud que permite que el ser humano pueda desenvolverse en todos los ámbitos de la vida, en este caso, el laboral. El doctor en derecho Emilio Romualdi (Romualdi, 2021) expresa con meridiana claridad que el hecho de conocer los factores de riesgo en el ámbito laboral es fundamental frente a la prevención y eventual resolución de un litigio en el marco de las enfermedades profesionales y, a su vez, define al riesgo como: “la probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso o psicosocial cause una enfermedad o lesión a un trabajador o trabajadora” (Romualdi, 2021).

Para que una conducta hostil pueda desencadenar una consecuente enfermedad profesional, se necesitaría, por un lado, un daño claro a la salud psicofísica del trabajador y, por el otro, que ese daño encuentre su causa fuente en la conducta hostil intencional del superior jerárquico. La ley 24.557 en su artículo Nro. 6 establece que tipos de enfermedades serán consideradas de carácter profesional:

Art. 6 2) a) - Contingencias. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes. (Ley 24.557).

Como se desprende de la primera parte del artículo precitado, prima facie, solo se considerarán enfermedades profesionales las que se encuentren incluidas dentro del listado que la propia norma menciona. Frente a este supuesto, según el Decreto 658/96, el mobbing no está incluido dentro de las contingencias o enfermedades que se exhiben. En este contexto, el problema se presenta cuando el trabajador damnificado intenta encontrar reparo al daño que padece en el marco de la ley en mención. Sin embargo, la segunda parte del artículo de la ley 24.557 establece una excepción en los incisos siguientes:

Art. 6 2) b) – Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.

ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

En este orden de ideas, será el Poder Ejecutivo a través del listado que la ley hace referencia o la Comisión médica quienes determinen el carácter profesional de una enfermedad. Al no considerarse el mobbing una enfermedad laboral en función del Decreto 658/96, el trabajador quedará en manos de la Comisión Médica Jurisdiccional para que el daño causado por el hostigador encuentre reparación en el marco de la ley 24.557, teniendo

como última alternativa, frente a la negativa de reconocimiento, presentarse frente a los tribunales de trabajo para que sus demandas sean oídas. A su vez, la propia ley exige que se deberá presentar una petición fundada con el objeto de demostrar los agentes de riesgo, la exposición a estos, cuadros clínicos y el nexo causal entre la actividad y el daño que el trabajador padece.

Demás esta decir que el dec. 658/1996, que establece el listado de enfermedades profesionales, se centra en dolencias físicas, originadas por agentes o elementos externos, igualmente “físicos”. Ignora cualquier referencia no solo al fenómeno del mobbing, sino, en general, a efectos o dolencias de tipo psicológico. (Olivares, 2016, pág. 693).

La propia Ley establece el procedimiento cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART lo rechace:

Art. 6 2) c) – Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el

pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

Las conductas hostiles son ejecutadas dentro de la propia organización, en oportunidad del trabajo, mientras el trabajador realiza sus tareas y, a su vez, son generadoras de un daño directo sobre la salud de la víctima. Por ello, no resulta ilógico pensar en una cobertura a este supuesto mediante la ley de riesgos del trabajo. Si bien el daño hipotéticamente podría ser reparado, la ley 24.557 brindaría protección atacando las consecuencias de la conducta, pero, es absolutamente importante también, como menciona el Dr. Romualdi (2021) enfocarse en la prevención del hecho dañoso. Mas allá de que el daño sea “reparado” a través de una compensación económica, este ya se ha manifestado y, muchas veces o en la mayoría de los casos, es muy difícil que la víctima vuelva a su estado anterior de salud psicofísica plena. Identificar los factores de riesgo psicosociales en la organización podría evitar en mayor o menor medida que el fenómeno del mobbing sea manifestado.

¿Qué se entiende por daño?

La disminución anatómica o funcional de un órgano, un aparato o sistema del organismo o de éste en su conjunto, en relación con el funcionamiento del mismo antes de la lesión o enfermedad que lo provocó, o si esto se desconoce, en relación con el estándar de normalidad de la población general comparable en sexo y edad. (Olivares, 2016, pág. 693).

En miras de ilustrar lo planteado, deviene oportuno traer a colación un fallo de la Cámara del trabajo de la provincia de Mendoza del año 2013:

En los autos caratulados: Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente se determinó que el padecimiento psíquico que padecía la actora a raíz del acoso psicológico que sufría constituye una enfermedad profesional. La actora manifiesta que comenzó a trabajar en el año 1997. Que en el año 2003 obtiene licencia psicológica hasta el año 2004 que retoma sus tareas. Que en el año 2006 sufre una recaída y desde ese momento no volvió a trabajar. Así las cosas, acompaña a su demanda un certificado médico en el que se le reconoce un 50% de incapacidad psicológica, relata las circunstancias y condiciones en las que trabajaba, demuestra la relación de causalidad entre el trabajo y las dolencias que padecía y hace mención a la ley 24.557 y al procedimiento en las Comisiones Médicas con el consecuente pedido de inconstitucionalidad, entre otros, del Art. 6 de la mencionada norma. Al contestar la demandada, como era de esperarse, niega que la actora haya estado sometida a un trato hostil. Niega además que sus labores o funciones pudieran haber generado lo manifestado por ella, argumentando que su empleador sólo reclamaba que cumpliera con su trabajo. Esto conjetura un claro ejemplo sobre lo que fue planteado anteriormente en función de los derechos y deberes de las partes en el marco de la ley de contratos de trabajo. Visiblemente, el empleador se excedió al hacer uso de las facultades de organización y dirección de la empresa en detrimento al principio de buena fe, igualdad de trato y respeto a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. La demandada niega también la relación causal que desencadenó en un cuadro depresivo, insiste en su carácter inculpable y niega el grado de incapacidad alegado. Los jueces del tribunal con un criterio a todas luces acertado y razonable, concluyen:

En consideración de las condiciones de trabajo nocivas y de acoso psicológico a las que era sometida la actora para la prestación de su servicio, cabe concluir que efectivamente aquélla padece una enfermedad profesional, correspondiendo declarar la inconstitucionalidad del art. 6 inc 2 de la ley 24557, en tanto no incluye la afección del trabajador en el listado de enfermedades profesionales. Para poder determinar si una patología o un evento dañoso cae en el ámbito de cobertura establecido por la LRT es necesario indagar en la ejecución concreta de débito laboral para comprobar la existencia del nexo funcional en el que se sitúa, a partir de una red de causalidad u

ocasionalidad suficientemente perceptibles como para calificarlos como accidente de trabajo o enfermedad profesional. Una discapacidad de carácter permanente repercutirá no sólo en la esfera económica de la víctima, sino también en diversos aspectos de su personalidad que hacen al ámbito doméstico, cultural y social, con la consiguiente frustración del desarrollo pleno de la vida, trance que llevará seguramente al trabajador -y en su caso a su familia- a una reformulación de su proyecto de vida, para lo cual la indemnización a la que tenga derecho se presentará como un dato de importancia inocultable por mayúsculo; es por ello que el medio reparador, de ser inadecuado o insuficiente, puede añadir a la mentada frustración. En efecto, según el sistema de la Ley 24.557 para que una enfermedad psicofísica sea considerada profesional y, por lo tanto, de las “listadas” o de las comprendidas en los Decretos 658/96 y 49/14 y Laudo 156/96, se tienen que dar 4 condiciones simultáneamente: a) Enfermedad: debe primero existir una enfermedad tangible para poder calificarla de profesional. b) Agente: Debe existir algo fuera del individuo, en su ambiente de trabajo, que lo pueda enfermar. Ese agente debe ser reconocido científicamente como capaz de enfermar a una persona. c) Exposición: el trabajador debe estar expuesto a ese agente y d) Relación de causalidad: ese agente exterior debe ser capaz de producir esa enfermedad.” (Perez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente, 2013).

El hostigamiento psicológico laboral cumple con los 4 elementos necesarios para ser considerado enfermedad profesional más allá de no estar incluido en el listado que el propio Poder Ejecutivo crea.

Enfermedad: Es sabido que las conductas de hostigamiento y los ataques dirigidos hacia la víctima, sean reiterados o no, generan un menoscabo en la salud psicofísica. El

hostigador busca su destrucción hasta eliminarla de la empresa u organización. La magnitud de la gravedad que supone el fenómeno del mobbing es tal que el único remedio que encuentra la persona que es acosada es abandonar el puesto laboral, pero, al cambiar el “campo de batalla”, de la organización a los tribunales de trabajo, el psicópata organizacional pierde su arma más importante: el poder, y las reglas del juego cambian. En ese momento y lugar están en igualdad de condiciones, al abandonar el puesto de trabajo la víctima es “libre” y está dispuesta a enfrentarlo.

Agente: ese agente externo o factor de riesgo que tiene que ser capaz de enfermar a una persona existe, está en su ambiente de trabajo intentando esconder sus propias limitaciones y carencias a través de los trabajadores o trabajadoras que elige premeditadamente como víctima.

Exposición: Todos los trabajadores o trabajadoras, a través del vínculo o relación laboral, están expuestos permanentemente al agente de riesgo: una organización empresarial jerárquica o piramidal que reviste de poder a quienes están por encima de la pirámide arbitrando los medios y facilitando la aparición del hostigamiento o fenómeno del mobbing.

Relación de causalidad: Al estudiar las características del acosador se reveló que, sin dudas, es capaz de producir la enfermedad, incluso, la muerte de la propia víctima. Aún más, de generar innumerables consecuencias sobre su entorno familiar y la propia organización.

Las Consecuencias del Acoso Psicológico Laboral

¿Qué consecuencias genera el hostigamiento psicológico laboral sobre la víctima?

Iñaki Piñuel y Zabala (2001, pág. 76), menciona en una lista detallada los efectos del acoso psicológico sobre la salud física:

a) Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica:

Olvido y pérdidas de memoria

Dificultades para concentrarse

Decaimiento/depresión

Apatía-falta de iniciativa

Irritabilidad

Inquietud/nerviosismo/agitación

Agresividad/ataques de ira

Sentimientos de inseguridad

b) Síntomas psicósomáticos de estrés:

Pesadillas/sueños vívidos

Dolores de estómago y abdominales

Diarreas/colon irritable

Vómitos

Náuseas

Falta de apetito

Sensación de nudo en la garganta

Llanto

Aislamiento

c) Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo:

Dolores en el pecho

Sudoración

Sequedad en la boca

Palpitaciones

Sofocos

Sensación de falta de aire

Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida

d) Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo:

Dolores de espalda dorsales y lumbares

Dolores cervicales (de nuca)

Dolores musculares (fibromialgia)

e) Trastornos del sueño:

Dificultad para conciliar el sueño

Sueño interrumpido

Despertar temprano

f) Cansancio y debilidad:

Fatiga crónica

Flojedad en las piernas

Debilidad

Desmayos

Temblores

Es menester aclarar que al hablar sobre las consecuencias que el acoso psicológico laboral provoca sobre las víctimas que lo padecen, se revelarían innumerables patologías a nivel físico y psicológico. Ello así, abarcar la totalidad de las consecuencias implicaría la necesidad de realizar un trabajo de investigación enfocado solo en ello. A pesar de que el listado citado por Iñaki Piñuel y Zabala es totalmente indicador y deja en manifiesto de

manera clara la cantidad de síntomas o patologías que puede tener una víctima de mobbing, habría que tener presente que no todas las conductas u actos hostiles son iguales, como así tampoco las víctimas. Por ello, las consecuencias estarán directamente relacionadas con los tipos de ataques que efectuó el acosador, su persistencia en el tiempo y las características propias de la persona que las recibe o padece. En muchos casos el psicópata organizacional logra su cometido en poco tiempo y la víctima es afectada de forma inmediata, en otros, para lograr su objetivo, esto es, la eliminación de la empresa, requerirá realizar reiterados y sistemáticos actos hostiles para lograrlo. Por otro lado, indirectamente, también surgen consecuencias para el entorno familiar de la persona hostigada, para la sociedad y la propia organización que se presenta como el campo de batalla del acoso psicológico laboral.

Las patologías a nivel físico, indudablemente, encuentran su origen y son consecuencia de distintas afecciones de carácter psicológico sumamente graves para la persona que las sufre. Atento lo expuesto anteriormente, deviene acertado detenerse en aquellas que la mayoría de los autores identifican como patologías o daños en común frente a todas las víctimas:

El hostigamiento psicológico laboral provoca un estado intenso de estrés mantenido en el tiempo, trastornos de estrés postraumático y de ansiedad generalizada, síndrome de fatiga crónica, síndrome de estrés por coacción continuada, entre otros.

La respuesta de cada persona frente a distintas patologías varía en función de cuatro elementos fundamentales, a saber:

- 1) El grado de control percibido: el individuo generará una sensación mayor de estrés, en una especie de retroalimentación, en la medida en que perciba su escaso o nulo control sobre los elementos estresores o la fuente del estrés. En el caso del estrés generado por la situación de mobbing, esta sensación vendrá determinada directamente en función del control que la víctima perciba tener sobre el acoso del agresor.
- 2) El grado de predecibilidad de los episodios: conforme resulte más predecible para el individuo predecir cuándo o de qué manera puede producirse el

siguiente episodio de estrés (o su desencadenante), éste estará mejor dispuesto y probablemente su efecto resulte atemperado. Similar esquema aparece en el caso del acoso psicológico en el trabajo en relación con los nuevos episodios o ataques. 3) La esperanza de mejora o cambio: básicamente se trata de la dicotomía esperanza-desesperanza. La mera existencia de indicios de que la situación pueda mejorar hace que el estrés disminuya. Por el contrario, una sensación de desesperanza generará un incremento de los efectos del estrés. 4) El apoyo de su medio inmediato: fundamental en el caso del acoso laboral. Los efectos perniciosos del estrés que sufre la víctima del psicoterror laboral se incrementarán dramáticamente si ésta siente que carece del apoyo de quienes lo rodean, ya sea a nivel afectivo familiar o profesional. (Olivares, 2016, pág. 135).

Asimismo, la persona que se encuentra inmersa, sin darse cuenta, en una situación de acoso psicológico laboral resiste ataques que a todas luces podrían generar terribles consecuencias en cualquier trabajador o trabajadora. Aún más, la víctima tiene que batallar contra su acosador, contra sí mismo, su entorno laboral y su entorno familiar.

Los trabajadores o trabajadoras acosadas se encuentran bajo el dominio directo del hostigador generando un estado de desconcierto constante. Pierden cualquier tipo de posibilidad de pasar a la acción o reaccionar, no comprenden realmente que está sucediendo. Sin notarlo, progresivamente pierden sus principios, vitalidad, identidad, valor propio y autoestima. El acosador invierte los roles y genera que la persona acosada tenga constantes pensamientos de culpa. La víctima siente y acepta responsabilidad por las propias conductas hostiles del psicópata que las origina y ejecuta.

Frente a una situación de estrés, el organismo reacciona adoptando un estado de alerta produciendo sustancias hormonales, una depresión del sistema inmunitario y una modificación de los neurotransmisores cerebrales. Al principio, es un fenómeno de

adaptación que permite afrontar una agresión, sea cual fuere el origen de la misma. La persistencia de altas tasas de hormonas de adaptación trae consigo trastornos que pueden instalarse de un modo crónico. Los primeros signos de estrés son, dependiendo de la susceptibilidad de cada individuo, las palpitaciones, las sensaciones de opresión, de ahogo y de fatiga, los trastornos del sueño, el nerviosismo, la irritabilidad, los dolores de cabeza, los trastornos digestivos, los dolores abdominales, y manifestaciones psíquicas como la ansiedad. (Hirigoyen, 1999, pág. 122).

Cuando las consecuencias del acoso psicológico laboral son intolerables para la persona que lo resiste, se llega a un punto de quiebre que, ni el propio hecho de alejarse del perseguidor o la empresa minimizan de alguna forma el daño que se generó. Para la víctima no hay salida, considera el desmoronamiento psicológico como irreversible. Todos los ámbitos y esferas de su vida se ven involucrados y su vez, destruidos. Al tocar fondo, surgen las ideas suicidas que, en muchos casos, se materializan. La víctima se encuentra en un constante padecimiento de estrés, un cuadro profundo de depresión, pierde su trabajo y consecuentemente su fuente de ingresos, su entorno cercano no logra entenderla o comprender la situación que atraviesa: compañeros de trabajo, amigos, hijos, cónyuge. Asimismo, no encuentra el modo de salir de la situación, las probabilidades de encontrar otro trabajo son escasas por las constantes licencias médicas y el bajo rendimiento laboral y, uno de los problemas más importantes: cree que es responsable de sus propios padecimientos.

Muchos psicólogos sospechamos que una buena parte de los suicidios e intentos de suicidio de los trabajadores en activo, atribuidos a la depresión, a problemas familiares, al alcoholismo o a enfermedades físicas o mentales, tienen como verdadera y última causa situaciones de psicoterror laboral padecidas por la víctima que ni ésta ni otras personas han sabido reconocer y remediar a tiempo. (Zabala, 2001, pág. 88).

Indudablemente, las consecuencias del mobbing se trasladan al hogar y a los vínculos interpersonales familiares. Quien sufre el daño, lo carga con él en todos los ámbitos diarios de su vida. Por vergüenza o intimidación se ocultan las verdaderas causas del cambio de personalidad, generando reiterados conflictos frente a la incompreensión de los más cercanos hasta que el puesto laboral es abandonado y la realidad de los hechos se revela. La propia empresa también sufre las consecuencias: bajas laborales, falta de realización de tareas y el propio estado emocional del resto de los trabajadores con una evidente disminución de la productividad y falta de cumplimiento de logros u objetivos.

No obstante, lo relevante aquí es el daño que las agresiones y ataques hostiles provocan en la salud de las víctimas de mobbing en función de su prevención y consecuente reparación en el marco de un litigio o proceso judicial. En los capítulos siguientes veremos que protección y herramientas legales tienen los damnificados frente a la normativa internacional y nacional en materia de acoso psicológico laboral.

Previo a ello, se considera oportuno concluir con lo expuesto por el Dr. Miguel Ángel Ciuro Caldini (2013) sobre derecho a la salud, en el ciclo de conferencias “Maestros del Derecho”, de la Universidad Abierta Interamericana, que con suma inteligencia se pregunta si el derecho está en condiciones de resolver apropiadamente y con justicia el problema de la salud en las personas. Asimismo, explica que se tendría que hablar de “derecho de la salud” y no de “derecho a la salud”, entendiendo al derecho a la salud como el motor del derecho de la salud, marcando una clara distinción entre ambos términos.

Como definición, se podría tomar la idea del bienestar físico, mental y social tradicional pero no alcanzaría, estar sano es mucho más que no estar enfermo. No solo se trata de la salud del individuo, sino más bien de la salud de la especie humana tomada como un todo orgánico, en su conjunto. Así las cosas, dice Caldini, el concepto de salud cambia, va cambiando en el transcurso del tiempo y, tal vez, habría que preguntarse qué entiende cada persona por su propia salud. En este sentido, surge una idea de justicia suprema como exigencia: cada individuo deberá tener la posibilidad y los medios para desarrollarse plenamente. El derecho no puede ser un

conjunto de normas que se desentienda de los seres humanos, el derecho lo hacen los hombres para los hombres, como así también, el derecho de la salud. (Caldini, 2013).

Convenios y Tratados Internacionales

Se ha reconocido ampliamente en la doctrina y jurisprudencia que la Constitución Nacional ha otorgado a los convenios y tratados internacionales jerarquía constitucional, esto es, superioridad frente a las leyes de derecho común. Ello así, tienen preponderancia sobre el ordenamiento jurídico interno, aplicación directa dentro de los países que los han ratificado y complementan los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional. Todo ello, se desprende del tan citado artículo Nro. 75 Inc. 22 de nuestra Carta Magna:

Artículo 75.- Corresponde al Congreso: Inc. 22: Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser

denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

Así las cosas, deviene oportuno mencionar brevemente los convenios y tratados internacionales que de forma análoga protegen los derechos vulnerados frente a cualquier tipo de situación de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su recomendación 206 sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo ha venido a instaurar un marco de acción y participación para las medidas y acciones establecidas y a establecer sobre la violencia psicológica laboral. Fue creado en el año 2019 y ratificado por Argentina a través de la Ley 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre del año 2020. Formado por un preámbulo y veinte artículos, se considera la normativa más importante a nivel internacional en materia de acoso laboral, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso.

Entre los principios más relevantes establecidos en el preámbulo se podría mencionar que, en mención a lo asentado por la declaración de Filadelfia: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

Asimismo, supone reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y acoso por cuestiones de género.

Por otro lado, se expresa que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Entendiendo que la violencia

y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades e incompatibles con el trabajo decente. Se podría reflexionar al respecto sobre la utilización del término “pueden”, toda vez que no se afirma que efectivamente “constituyen” una violación o un abuso a los derechos humanos.

A su vez, se hace mención a la importancia de una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano como elemento de prevención necesario para la violencia o el acoso. No solo para prevenirlo, sino también para combatirlo, promoviendo un entorno laboral de tolerancia cero frente a los supuestos de violencia o acoso.

Con total acierto, se reconocen, además, las consecuencias que puede ocasionar una situación de violencia o acoso, afirmando que afecta a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social. En gran parte de lo manifestado en el preámbulo del convenio en análisis, siempre se tiene presente como principio fundamental la dignidad de la persona. A su vez, se reconoce también la afectación a los servicios públicos y privados, el acceso a los mercados de trabajo y el progreso o desarrollo profesional. Como se ha revelado anteriormente, la violencia psicológica laboral no solo afecta a la víctima, sino también a su entorno familiar, a la empresa u organización, a la economía y a la propia sociedad.

Así las cosas, se concluye afirmando la decisión de que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional.

En lo sucesivo, se hará mención a los artículos más relevantes integrados en el mismo:

El artículo 1 pone su foco en brindar las definiciones de lo que se tiene que entender por violencia y acoso:

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño

físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Se desprende del artículo indicado *ut-supra*, *prima facie*, que la violencia y acoso en el mundo del trabajo se podría definir como un conjunto de comportamientos y prácticas inadmisibles o injustas, o amenazas de dichos comportamientos, ejecutados una única vez o de manera repetida y que causen un daño físico, psicológico, sexual y económico. Asimismo, se hace una distinción entre lo que se entiende por violencia y acoso y lo que se entiende por violencia y acoso por razón de género. La diferencia entre el uso de ambos términos, claro está, se determina por la finalidad u objetivo de los propios comportamientos o prácticas, en el último término, estarán dirigidos hacia las personas por su condición en cuanto a su sexo o género, por ejemplo: acoso sexual. A su vez, la última facultad conferida del punto 2, permitiría separar o efectuar una diferenciación entre los términos violencia y acoso en el mundo del trabajo. Se interpreta, esta facultad se anticipa al hecho de encontrarse con una situación de violencia laboral sin acoso o, en su defecto, una situación de acoso sin violencia. Sin embargo, resultaría fácil pensar en un hecho de violencia sin que necesariamente implique o contenga conductas de acoso dentro de la propia conducta violenta. Se cree, lo contrario sucede si se piensa en un hecho de acoso que no contenga violencia, ello así, todo comportamiento o practica puesta para esos fines, supone una conducta violenta en sí misma. Acosar es un acto de violencia, de eso no hay dudas.

Otro de los puntos relevantes a tener en cuenta se encuentra en la expresión: “ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida”. En concordancia se verán nuevamente algunas de las definiciones de mobbing citadas al comienzo del presente por los máximos referentes en la materia:

Para el Dr. en psicología Heinz Leymann, 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. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, ese maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. (Leymann, 1966, citado por Olivares, 2016).

Leymann habla de una comunicación hostil y sin ética dirigida “de manera sistemática” y continúa: “Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses).”

Francisco Javier Abajo Olivares define al mobbing como:

El fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Olivares, 2016).

De nuevo, se presenta el mismo supuesto: “de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

El 6 de abril del año 2005, el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, emitió el primer fallo en Argentina que reconoce al mobbing como causal de despido indirecto. En los autos caratulados: "Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/sumario s/ inaplicabilidad de ley", Expte. n° 17.505/02-stj, la actora pretende una recategorización dado que se le habían asignado tareas y funciones superiores a las que regularmente realizaba, manifestando una persecución laboral por parte de su empleador considerándose gravemente injuriada y consecuentemente despedida por su exclusiva culpa.

El autodespido de la actora se centra en la injuria grave por la situación de “mobbing” que, según invoca, hubo de soportar ante el desconocimiento de las funciones realmente cumplidas y la correspondiente contraprestación salarial para la actividad, cuyos reclamos datarían de mediados del año 2000 (con los que contemporáneamente comenzaron sus problemas de salud, que dieron lugar a consultas y tratamiento médico; diagnóstico y terapia psicológicos); el intercambio epistolar en el que recurrentemente era apercibida de ser despedida, y el mismo tardío reconocimiento fáctico de las diferencias a su favor, pero solamente retroactivo, por parte de la empleadora. (Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley, 2005).

Al fundamentar la decisión, exponen que no se valoró correctamente la causal de persecución laboral que se demanda, la que es conocida en la ciencia y la técnica de los recursos humanos como mobbing, resolviendo:

Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circumscripita exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la

persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente remitir las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. (Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley, 2005).

Se trae a colación el fallo precitado en función de la definición que los magistrados presentan sobre mobbing:

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 este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil - prestemos atención aquí - es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella. (Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley, 2005).

Como se puede evidenciar, la definición tomada contiene, nuevamente, el requisito de recurrencia y temporalidad: la conducta hostil tiene que ser reiterativa y persistente en el tiempo.

Ambos autores -como gran parte de la doctrina y jurisprudencia- establecen un requisito esencial de temporalidad para que el ataque o la conducta encuadre en el fenómeno del mobbing: tiene que ser frecuente, sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado: por lo menos una vez a la semana y durante 6 meses. Aún más importante, es por la frecuencia y duración que genera un daño en la salud psicofísica de la víctima. Parece un detalle menor, pero no lo es. Si se traslada lo manifestado a la esfera legal o jurídica, por ejemplo, un litigio en el que la víctima demanda y aboga por la reparación del daño causado o se considera despedida por la grave injuria que supone el hostigamiento: ¿Qué sucedería si los ataques o agresiones no son recurrentes o sistemáticos? O bien, ¿Qué sucede si la víctima acredita sólo un hecho de violencia o acoso?

En este sentido, en una sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, Expediente Nro.: 20.733/2017, en los autos caratulados Muzyka, Paola Fabiana c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Bernardo de Yrigoyen s/ Despido, se dijo con absoluta razonabilidad:

En atención a los términos en que se formulara el reclamo, creo necesario señalar que, a mi juicio, la violencia laboral en sus múltiples manifestaciones resulta idónea para generar daño y consecuentemente, activar la responsabilidad de los sujetos responsables, aun cuando no reúna determinadas características, ni se revele en facetas o etapas conforme lo sostiene abundante doctrina y jurisprudencia vigente en torno al mobbing o al acoso moral en el trabajo. En efecto, aun cuando no se configure un supuesto de “mobbing”, entendido éste como un fenómeno en el que se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –estadísticamente, al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando

el lugar de trabajo, lo cierto es que la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, mal trato organizacional, etc. Este criterio amplio en la materia fue receptado aún con mayor alcance por el Convenio 190 OIT recientemente ratificado por nuestro país. Desde tal perspectiva, resulta claro que constituye una obligación de toda la comunidad y en especial de los jueces advertir la existencia de situaciones de violencia y analizar sus efectos no sólo para quien la sufre, sino también para su entorno, la empresa y la sociedad en su conjunto. Este ha sido el espíritu que inspiró en su momento el dictado de la ley 26485 a nivel nacional -violencia de género- y de las leyes provinciales para la erradicación de la violencia laboral en el ámbito público (entre ellas, la ley 1225/04 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la ley 13168 de la provincia de Buenos Aires, la ley 9671 de Entre Ríos, la 7232 de la provincia de Tucumán y la ley 12434 de la provincia de Santa Fe). (Muzyka, Paola Fabiana c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Bernardo de Yrigoyen s/ Despido, 2017).

Con acertado criterio, el Convenio Sobre la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo ha venido a esclarecer y dar respuesta a los interrogantes vertidos de un modo sencillo: se entenderá por violencia o acoso en el mundo del trabajo a un conjunto de prácticas inaceptables que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, “independientemente de su frecuencia”: una sola vez o repetidamente. Asimismo, no se limita únicamente al hecho de causar un daño, sino que se amplía a las conductas que tengan como objeto generar el daño o sean susceptibles de generarlo.

Artículo 2 - Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Deviene importante lo manifestado por el artículo segundo del Convenio en mención, toda vez que no limita la protección sólo a quien se encuentra laborando en relación de dependencia, sino que se amplía a todas las personas sin establecer ningún tipo de requisito sobre su situación contractual, esto es: pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, postulantes y aquellos que ejercen la autoridad o funciones de un empleador. Asimismo, tampoco muestra limitación de competencia sobre los sectores, como es el caso de la Ley 13.168 de violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires, del año 2004, que delimita su ámbito de aplicación solo a funcionarios y/empleados públicos, sin contener ningún tipo de protección para el sector privado. En este caso, el Convenio se aplica al sector público y privado, de la economía formal o informal, en zonas urbanas o rurales.

En este orden de pensamiento, el Artículo 3 agrega:

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los

vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En concordancia con el Artículo 2, también se amplía la aplicación a distintos hechos, entornos o circunstancias. No solo se protegen las conductas hostiles desplegadas dentro de la empresa u organización, se incluye, además: las ocurridas en desplazamientos, viajes, eventos o actividades relacionadas con el trabajo, comunicaciones telemáticas, en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre el domicilio y el lugar del trabajo. En este último supuesto, sería interesante y a su vez necesario indagar qué sucede frente a la Ley de Riesgos del Trabajo y su relación con los accidentes In Itinere.

Dentro de los Artículos 4, 5 y 6 se establecen los “Principios Fundamentales”, describiendo las medidas que deberán tomar los países miembros que lo han ratificado y forman parte. El artículo 4 indica que los miembros deberán respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia o acoso, adoptando un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar

que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

El artículo 5 reza que: “todo miembro deberá respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo como la libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, eliminación de trabajo forzoso, infantil y discriminación en materia de empleo.”

El artículo 6, supone que “todo miembro deberá adoptar una legislación y determinadas políticas en garantía al derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo”.

El artículo 7, “Protección y Prevención”, establece que “los miembros parte deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Al analizar la doctrina, jurisprudencia y legislación análoga, se podrían encontrar distintas definiciones en la materia. El problema se encuentra en la ausencia de una legislación nacional que de forma específica le dé total tratamiento al fenómeno de la violencia y acoso en el mundo del trabajo en concordancia con lo propuesto por el Convenio. Por ejemplo, que no sea necesario que la conducta se manifieste durante determinada cantidad de tiempo de modo recurrente, afirmando que un solo hecho de hostigamiento, según el caso, sería susceptible de generar el daño.

Artículo 9: “Todo Miembro deberá adoptar una legislación que obligue a los empleadores, en función de su grado de control, a tomar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. Ello así: deberán implementar políticas en la empresa sobre el estudio de los riesgos psicosociales, seguridad y salud en el entorno laboral, como así también identificar los peligros, evaluar los riesgos y brindar información y capacitación constante.

Artículo 12 “Métodos de Aplicación:”

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad

y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

Como se dijo anteriormente, El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo ha venido a instaurar un marco de acción y participación para las medidas y acciones establecidas y a establecer sobre la violencia laboral. Sin perjuicio de la implementación de sus principios en parte de la doctrina y jurisprudencia, deviene a todas luces necesario la creación de una norma de alcance nacional que de forma precisa establezca el marco de acción, definiciones y consecuentes sanciones frente a un hecho de violencia o acoso en el mundo del trabajo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos

Promulgada en París por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre del año 1948, mediante Resolución 217 A III. Tiene como propósito tutelar prácticas o comportamientos que vulneren los derechos humanos básicos y fundamentales.

Artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Se ha dicho en reiteradas oportunidades que la violencia y acoso en el mundo del trabajo supone un atropello desmedido sobre la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. La igualdad en dignidad y derechos no es algo con lo que el psicópata organizacional esté de acuerdo. Sin lugar a dudas, el acosador solo es fraternal con la necesidad imperante de enmascarar sus propias carencias y debilidades a través del hostigamiento psicológico.

Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”

En muchos casos, las conductas hostiles desencadenan terribles consecuencias en las personas que lo padecen, colocándolas en un entorno o ambiente laboral inseguro, en el que pierden la libertad y, no es raro, la propia vida. Sin ánimos de exagerar, quien sufre la violencia o acoso está expuesto constantemente a tratos inhumanos y degradantes, vive una

verdadera tortura. “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.” (Artículo Nro. 5).

Artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

Como se ha visto al hablar sobre el artículo 16 de la Constitución Nacional, una de las conductas de acoso principales del mobbing supone que el acosador intencionalmente ejerza un trato desigual, diferenciado y discriminatorio a la víctima.

Los artículos 8 y 23 de la Convención indican, por un lado, que el Estado tiene que dar una respuesta efectiva al reclamo de la persona que sufre la violencia o acoso en el mundo del trabajo y, por el otro, así como en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, se mencionan los derechos fundamentales de las personas en el marco de los derechos del trabajo.

Artículo 8: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”

Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La Declaración Universal de Derechos Humanos sin lugar a dudas contiene la mención y protección a todos los derechos fundamentales que se ven vulnerados frente a un supuesto de hostigamiento psicológico laboral. En este orden de ideas, sin perjuicio de no tener una Ley específica aplicable a nivel nacional, los trabajadores y trabajadoras no se encontrarán desprotegidos en el marco de los artículos precitados, siendo de absoluta aplicación en nuestro País.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Celebrada en Colombia, Bogotá, en el año 1948, aprobada en el marco de la IX Conferencia Internacional Americana, dotada de jerarquía constitucional desde el año 1994, dispuso la creación de la Organización de los Estados Americanos y ha venido a establecer, al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, la mención y protección de los derechos básicos fundamentales de todos los seres humanos.

En el artículo I establece, al igual que el artículo 3 de la declaración anterior, que “Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.” Por otro lado, el artículo V establece: “Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.” En este sentido, el artículo citado resultaría de total aplicación frente a las conductas que se pueden encuadrar como constitutivas del mobbing, esto es, ataques abusivos a su honra u honor, reputación, vida privada y familiar. Si bien en el acoso psicológico laboral los ataques no son dirigidos en forma directa sobre la familia, como se ha visto, las consecuencias si recaen en forma directa sobre el entorno familiar y vida privada de las víctimas. Con la misma idea de pensamiento que el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo XIV funda:

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Nuevamente, se encuentra el principio que supone que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas. La dignidad es presentada como un derecho fundamental inalienable, inherente a las personas, y su respeto y protección se encuentra consagrado, para bien, repetidamente.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Aprobado el 16 de diciembre del año 1966 por la resolución 2200 A XXI, de la Asamblea General de la ONU, al igual que La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, ostenta jerarquía constitucional desde el año 1994.

Artículo 7: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.” Como se puede evidenciar, en su primera parte, el artículo tiene idéntica redacción que el artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Solo se agrega, a diferencia, una segunda parte que no tiene relación con el tema que estamos tratando.

A su vez, el artículo 17 al igual que el artículo V de La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, supone

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2.
- Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

La diferencia que podemos encontrar es que el Pacto en mención agrega, además, la protección al domicilio y correspondencia. Mismo principio consagrado por los artículos 18 y 19 de nuestra Carta Magna.

Artículo 26:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y

garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Asimismo, de igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce también el derecho a la igualdad y protege a las personas frente a cualquier acto de discriminación, por motivos de cualquier índole.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Fue aprobado también a través de la resolución 2200 A XXI de la Asamblea General de la ONU, el 16 de diciembre del año 1966. Asimismo, también cuenta con jerarquía constitucional desde el año 1994.

Artículo 7:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Visiblemente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales manifiesta y protege derechos fundamentales que surgen de las relaciones de trabajo: condiciones de trabajo dignas para los trabajadores, trabajadoras y sus familias, seguridad e higiene, igualdad de oportunidades, el descanso y disfrute del tiempo libre, entre otras.

Artículo 12:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

En absoluta relación con la violencia o acoso en el mundo laboral, a diferencia de lo que se ha visto anteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales hace principal foco en el derecho al disfrute en el máximo nivel posible de salud física y mental. En el mismo sentido que la dignidad, la salud es un derecho humano básico y fundamental. Así como dijo el Dr. Caldini en el ciclo de conferencias “Maestros del Derecho”, de la Universidad Abierta Interamericana:

No solo se trata de la salud del individuo, sino más bien de la salud de la especie humana tomada como un todo orgánico, en su conjunto. En este sentido, surge una idea de justicia suprema como exigencia: cada individuo deberá tener la posibilidad y los medios para desarrollarse plenamente, toda vez que estar sano, implica mucho más que no estar enfermo. (Caldini, 2013).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos en San José, Costa Rica, en el mes de noviembre del año 1969. En el mismo orden de ideas que lo anteriores, se verán los artículos que encuentran relación con el tema que nos atañe.

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
3. La pena no puede trascender de la persona del delincuente.
4. Los procesados deben estar separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su

condición de personas no condenadas. 5. Cuando los menores puedan ser procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante tribunales especializados, con la mayor celeridad posible, para su tratamiento. 6. Las penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados.

Los puntos 1 y 2 tienen relación directa con las conductas que componen el fenómeno del mobbing. La convención supone el derecho a que la integridad psíquica, física y moral sea respetada, todo lo que no sucede en circunstancias de la violencia o acoso en el mundo del trabajo. Asimismo, nuevamente, se establece que ninguna persona deberá ser sometida a tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Así las cosas, en función del análisis de los Convenios y Tratados Internacionales, se podrá afirmar que la persona que sufre violencia o acoso en el mundo trabajo, sin perjuicio de no tener a disposición una normativa nacional específica sobre el tema, encontrará resguardo y protección directa en lo declarado por el derecho internacional, que con total acierto fue incorporado por Argentina al cuerpo normativo con jerarquía constitucional.

El encuadre jurídico en Argentina

Como se ha expuesto, el ordenamiento jurídico de nuestro país no cuenta con una norma específica que regule de forma particular y a nivel nacional el fenómeno de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La Constitución Nacional

Recorriendo el ordenamiento legal se pueden encontrar diversos principios y artículos que serán de aplicación análoga para el tema que nos atañe. No se puede omitir el hecho de que lo que aquí se pretende es intentar revelar que protección legal tiene el trabajador y que sanciones están previstas para el acosador frente a las conductas de violencia o acoso en el mundo del trabajo.

En el desarrollo del presente se ha visto que el fenómeno del mobbing atenta contra principios y derechos fundamentales inherentes al ser humano: Salud, integridad, igualdad de trato, dignidad, entre otros. Principios y derechos que, como es sabido, encuentran total protección en nuestra Carta Magna, que en función de la jerarquía de las normas se encuentra en la cresta de la pirámide. Ello así, deviene a todas luces imperativo e ineludible comenzar por uno de los artículos con mayor relevancia en materia de derecho del trabajo.

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Del artículo citado se desprende que el trabajo gozará de la protección de las leyes que garantizarán o asegurarán al trabajador, específicamente en relación directa con la violencia o acoso en el mundo del trabajo: “condiciones dignas y equitativas de labor”. No se puede obviar el hecho de que los ataques del psicópata organizacional quebrantan terriblemente la dignidad del trabajador.

¿Qué se entiende por dignidad?

La etimología latina de “digno” remite primeramente a *dignus* y su sentido es “que conviene a”, “que merece”, implica posición de prestigio “de cosa”, en el sentido de excelencia; corresponde en su sentido griego a *axios* (valioso, apreciado, precioso, merecedor). De allí deriva *dignitas*, dignidad, mérito, prestigio, “alto rango”. Dicho esto, dignidad humana significa que un individuo siente respeto por sí mismo y se valora al mismo tiempo que es respetado y valorado. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ellos derivan. Poseemos dignidad en tanto somos moralmente libres, por ser autónomos, igualados a otros de la propia ley. (Lamm, 2017).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos caratulados: Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688, Nro. Interno: 2652XXXV, del 21 de septiembre de 2004, ha dicho:

Es manifiesto que el art. 14 bis de la Constitución Nacional no ha tenido otra finalidad que hacer de todo hombre y mujer trabajadores, sujetos de preferente tutela constitucional. Es condición inexcusable del empleo que éste se preste en condiciones dignas y que se garantice el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, tanto en general, como en lo que concierne a las propias de cada actividad. La prevención en la protección de la salud y de la integridad física del trabajador es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana. (Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688, 2004).

Toda persona en el mundo tiene derecho a trabajar, como así también, a trabajar en un ambiente sano y seguro, con la debida garantía y protección a los derechos y principios

consagrados. El psicópata organizacional provoca que la víctima no se respete ni valore, pierde libertad y autonomía, pierde sus principios, vitalidad, identidad y autoestima. Se trata de un ataque directo a los derechos básicos y sustanciales del ser humano.

Artículo 16.- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Asimismo, se vulnera la igualdad de trato. El hostigador intencionalmente ejecuta un trato desigual - es una de las características principales del mobbing - para que la víctima sea vista como un “elemento” extraño y disfuncional a la empresa o entorno laboral. El objetivo es excluir intencional o instintivamente a aquellos que revisten características o particularidades diferentes. Ejerciendo un uso desproporcionado del poder que ese entorno o puesto le concede, el propio acosador coloca a la víctima en ese lugar.

La ley 13.168

En la provincia de Buenos Aires, se encuentra la Ley Nro. 13.168 promulgada el 27/01/2004, modificada por la ley 14.040 del 02/09/2009, sobre violencia laboral. Dicha norma, tal como se desprende de su texto, prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer conductas definidas como violencia laboral, asentando un límite de aplicación al ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios. Es menester aclarar que el presente está enfocado en el hostigamiento psicológico laboral ejercido en el marco del empleo privado, por ello, al no resultar de aplicación para lo que se pretende con la investigación, sólo se hará mención a los puntos más importantes con fines comparativos e ilustrativos.

A los efectos de su aplicación, la propia Ley define a la violencia laboral como:

El accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de

circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se ve con claridad que se refiere al accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados con ellos, sin dar mención a los trabajadores del sector privado. Por otro lado, un dato no menor, tampoco hace mención a la permanencia de la conducta en el tiempo, como se da en los supuestos de los capítulos anteriores, pero, en el artículo 4, al definir lo que se entiende por maltrato psíquico y social, de un modo un tanto ambiguo, lo expone: “Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.”

Lo mismo sucede en el artículo 6 cuando se define al acoso en el trabajo:

Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

Entre los artículos 8 y 9 se ven reflejadas las sanciones y prohibiciones frente al supuesto de la realización de un hecho de mobbing:

Artículo 9: (Texto según Ley 14040)

El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o

suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

Artículo 8: (Texto según Ley 14040)

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

Sería acertado y conveniente trasladar la protección y consecuente sanción de la conducta al ámbito privado. Sin perjuicio de que en un proceso judicial el daño pueda ser reparado a través de una indemnización, no se tiene prevista ningún tipo de sanción para el superior jerárquico que incurre o realiza un acto de violencia o acoso en el mundo laboral.

Por su parte, y para concluir, los artículos 10 y 11 definen el procedimiento administrativo que será llevado a cabo:

Artículo 10:

Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la

remoción y/o destitución del cargo. En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

Artículo 11:

En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

La Ley de Contratos de Trabajo

La Real Academia Española define a la palabra subordinar como: “Sujetar a alguien o algo a la dependencia de otra persona o cosa”.

Por su parte, Krostoschin expuso que

La dependencia laboral se caracteriza por la sujeción personal, elemento que la diferencia de la genérica dependencia jurídica o económica que existiría en las locaciones de servicios o de obras, e inclusive en el mandato, por la cual el trabajador dependiente no solo debe efectuar la tarea bajo las instrucciones generales acordadas contractualmente, sino que está sujeto al derecho de dirección del empleador en todo momento, careciendo de toda autonomía al respecto. (Krostoschin,1981, P.109, citado por Ramos, 2009).

Julio Armando Grisolia (2011) expone que el vínculo de subordinación o dependencia entre empleador y trabajador no requiere necesariamente que este último se encuentre en una posición o en un lugar de inferioridad en cuanto a la dignidad. No se habla de servidumbre, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo acatando

sus directrices e indicaciones a cambio a una contraprestación, con la clara intención de desarrollar sus tareas en un ambiente o entorno de trabajo sano, digno y seguro.

Así las cosas, exhibe Grisolia,

La subordinación se manifiesta en 3 sentidos: “1) Técnico: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; resulta más amplia respecto de los trabajadores con menor calificación, y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente; 2) Económico: no recibe el producto de su trabajo y, en principio, no comparte el riesgo de la empresa; el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y no se beneficia ni perjudica por las mayores ganancias o pérdidas derivadas de la explotación; 3) Jurídico: es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario. (Grisolia, 2011).

El elemento jurídico dentro de una relación laboral de subordinación deviene a todas luces necesario para que se origine la dependencia que la organización busca respecto a los trabajadores subordinados que están bajo su mandato. El trabajador recibe las órdenes del empleador y las ejecuta, no las discute ni cuestiona. El problema se presenta cuando esa facultad que ostenta el jefe o quien ocupa un cargo jerárquico en la estructura piramidal se utiliza en perjuicio de estos. Se podría pensar en un trabajador o trabajadora que tiene que aceptar que su lugar de prestación de tareas sea modificado constantemente o que le indiquen la realización de determinada labor de cumplimiento imposible ya sea por las propias capacidades, conocimientos en la actividad o tiempo para su realización:

Art. 71. Ley de contratos de trabajo:

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.

Las facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario tienen su límite y marco de acción, ello así, no quedan sujetas a la libre elección de quien las despliega.

En este orden de ideas, la ley de contratos de trabajo Nro. 20.744, de manera clara y expresa determina los derechos y deberes de las partes que forman parte de esa relación o vínculo laboral, estableciendo límites y marcando el terreno a determinadas conductas y comportamientos, tanto del empleador como del trabajador.

Prima facie, en el capítulo VII de la citada norma, el artículo Nro. 67 indica que las partes están obligadas activa y pasivamente, planteado como una obligación genérica, no solo a lo que surge del contrato laboral en sí, sino a todos los comportamientos que sean consecuencia de este, a actuar con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 67. — Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

El artículo Nro. 68 de la ley de contratos de trabajo deja en manifiesto el principio de la buena fe, que supone, claro está, que el subordinado y quien ostenta el poder u ocupa una posición jerárquica actúen de buena fe concordando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, frente a cualquier supuesto inherente a la relación laboral. En lo sucesivo se verá que el carácter de “buen empleador” no tiene ningún tipo de cercanía con la realidad en los supuestos de acoso psicológico laboral.

“Art. 68. — Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.”

Sin perjuicio de que el empleador cuente con la facultad de organización y dirección según los fines, objetivos o propósitos de la empresa u organización, se espera, que esa conducción no se ejecute en detrimento de los derechos o bienestar físico y mental de los trabajadores que forman parte de ella, toda vez que la propia ley no puede poner por encima de los derechos o dignidad del trabajador a la empresa u organización.

“Art. 69. — El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, con la participación que las leyes asignen al personal o delegados de éste.”

“Art. 70. — Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, tanto como la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.”

Por su parte, el artículo Nro. 72 de la ley en mención insta una limitación a las facultades disciplinarias, revelando que el empleador podrá aplicar determinadas medidas correctivas frente al supuesto de que el trabajador incurra en una falta o incumplimiento, pero, agregando, que el trabajador será escuchado para oponerse o cuestionar las medidas que se pretenden aplicar. Sumado a esto, el ejercicio de las facultades atribuibles al empleador se ejercerá, en todos los casos, haciendo foco principalmente en el debido respeto a la dignidad de los trabajadores, evitando cualquier tipo de conducta que se pueda encuadrar en abuso del derecho o, se sumaría, abuso de poder.

¿Qué sucede en los casos de hostigamiento o acoso psicológico laboral? Todo lo contrario. El hostigador, sin darle importancia a los principios, derechos y deberes establecidos en la ley 20.744 actúa de forma adversa haciendo un uso desproporcionado del poder y los derechos o facultades que la propia ley y organización le otorgan. En la mayoría de los casos de hostigamiento psicológico dentro de la organización, la víctima no llega a concretar o desarrollar una conducta que consecuentemente amerite una medida correctiva,

simplemente es “castigada”, recibe un ataque directo a sus derechos y a su dignidad por ser considerada una amenaza para el propio acosador por motivos arraigados a sus propias carencias y necesidades.

Art. 72. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento demostrados por el trabajador. Para que ello sea procedente deberá oírse previamente al trabajador. Este podrá cuestionar ante los organismos competentes la procedencia, el tipo o extensión de la medida aplicada, para que se la suprima, sustituya por otra o limite, según los casos.

Art. 73. — El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Cualquier conducta de acoso psicológico laboral actúa absolutamente en contra de lo preceptado por la ley de contratos de trabajo. Deviene acertado pensar que, dicho hostigamiento consiste en reiterados y voluntarios incumplimientos a los derechos y deberes que se conjeturan. No solo se actúa en perjuicio de la dignidad y derechos de los trabajadores y trabajadoras, aún más, se destruye la exegesis de la propia norma, esto es, la protección a la dignidad y salud psicofísica de los trabajadores, la buena fe, *ius variandi*, igualdad en el trato, y demás principios fundamentales.

Art. 83. — El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y

adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Art. 89. — El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador.

Si bien los artículos citados exponen que el empleador debe tutelar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores, como así también tratar a todos los trabajadores por igual sin importar la situación, sólo el segundo párrafo del artículo Nro. 83 brinda a la víctima una herramienta para hacer frente a este tipo de conductas: abstener la prestación de tareas.

Aunque pueda parecer innecesario, la aparición y el mantenimiento de las conductas que habitualmente se tipifican como mobbing pondrían al trabajador en condiciones de rescindir la relación laboral y considerarse despedido (despido indirecto), reclamando en su caso las indemnizaciones que la legislación establece para el despido injustificado. (Olivares, 2016, pág. 688).

En tal sentido, indica el mencionado art. 242:

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.

En concordancia con lo expuesto: Es preciso señalar que:

Si bien el “acoso moral en el trabajo” aún no se halla legitimado como figura autónoma justificante del despido, no resulta ser menos cierto que ello puede constituir injuria en los términos del art. 242 LCT y justa causa de despido, conforme la ponderación que realice el juez y en virtud del carácter tuitivo de la legislación laboral en atención a la modalidades y circunstancias personales en cada caso» (conf. Sala VII sent. del 29/4/2009 in re “Givone Julieta Belén c/ Aguas Danone Argentina S.A. s/ despido”). (Baldiviezo, 2013).

Asimismo, En A. E. C. c/ Obra Social de Conductores Camioneros y personal del Transporte Automotor de Cargas, de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala 1, de fecha 22/04/2021 se ha dicho:

De las declaraciones testimoniales puede concluirse que, en un principio, la actora era la empleada encargada de todas las tareas administrativas correspondientes a la obra social y algunas del sindicato y que, posteriormente, estas tareas le fueron asignadas a dos compañeras que antes trabajaban en la parte de arriba del edificio, relegando a la accionante hasta el punto de no tener nada que hacer y que, existían órdenes de su superior de que no debía hablar con nadie y que nadie debía dirigirle la palabra.

Corresponde confirmar la legitimidad del despido indirecto en el que se colocó la trabajadora, ya que aportó elementos suficientes para configurar los indicios serios y concretos acerca de la existencia de acoso laboral; en efecto denunció ante la empleadora, telegrama mediante, ser víctima de un maltrato laboral proferido por su superior, cuestión que lejos de ser atendida fue compulsivamente negada por la patronal; además, la prueba pericial psicológica informa que ‘se observan signos y síntomas en la evaluada que son compatibles con haber padecido mobbing.

Así las cosas, en vista de los objetivos e hipótesis manifestada, como se ha visto en el desarrollo del presente, se han analizado las causas del hostigamiento psicológico laboral y motivos de su origen o desencadenantes, las consecuencias que provoca, factores psicosociales intervinientes, las características de la empresa u organización jerárquica, el rol y características de la víctima y acosador y el encuadre normativo frente a al ordenamiento jurídico nacional e internacional. Por ello, se considera, exponer a continuación lo que se ha revelado y las consecuentes conclusiones.

Conclusiones finales

En función de los objetivos e hipótesis planteada en el presente, se han revelado lo siguiente:

Se ha acreditado conforme el capítulo “El poder en la organización” que: Si bien el poder arbitra los medios para que el hostigamiento psicológico laboral se produzca, no es causa directa de su origen. Ello así, toda vez que dentro de la organización existen sujetos intervinientes que no utilizan el poder o las facultades que le otorga la ley en detrimento de los trabajadores que tienen a su cargo.

Atento lo que se desprende del análisis de los sujetos intervinientes: el origen del mobbing responde a causas endógenas del propio acosador, que, con la intención de esconder sus propias carencias y necesidades, pretende eliminar de la organización lo que para él se presenta como una amenaza, haciendo un uso desmedido del poder que la propia empresa le concede. Si el psicópata organizacional se encuentra con un trabajador con rasgos distintivos, aptitudes, personalidad y características sobresalientes, será visto como una amenaza y se buscará la eliminación de la organización a través de actos de violencia y acoso.

Se ha descubierto que las relaciones interpersonales dentro de una empresa con una estructura organizacional jerárquica provocan, per-se, un trato desigual entre superiores jerárquicos y subordinados.

Que, en concordancia con lo que se desprende del estudio de las consecuencias del acoso psicológico en las personas que lo padecen, se puede afirmar que se suscita un daño susceptible de ser reparado. Aún más, se ha descubierto que en muchas ocasiones puede generar la muerte del trabajador.

Se ha comprobado a través del contenido del ordenamiento jurídico nacional y Tratados y Convenciones Internacionales, que el trabajador cuenta con herramientas suficientes para solicitar la reparación del daño causado. Frente a este supuesto, el mobbing puede ser reconocido como enfermedad profesional a través de un proceso judicial en el marco de la Ley de riesgos de trabajo. Asimismo, como ha determinado la jurisprudencia que fuera objeto de estudio, podrá ser reconocida como injuria grave la conducta hostil y violenta del empleador o los dependientes jerárquicos que tenga a su cargo. Ello, le brinda a la víctima la

posibilidad de considerarse gravemente injuriada y consecuentemente despedida por exclusiva culpa de quien ejecuta la violencia o acoso en el entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688, 2652 XXXV (CSJN 21 de Septiembre de 2004).
- Baldiviezo, C. M. (14 de Marzo de 2013). <https://aldiaargentina.microjuris.com/>. Obtenido de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/03/14/el-acoso-laboral-configurativo-de-injuria-grave-comentario-al-fallo-b-r-n-c-galeno-argentina-s-a/>
- Caldini, M. A. (2013). Conferencia Maestros del derecho, Derecho a la salud, Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires.
- Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley, Expte. Nº 17.505/02-STJ (Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro 6 de Abril de 2005).
- Foucault, M. (1991). *El sujeto y el poder*. Carpe Diem.
- Gallo, M. A. (2016). *El poder en la empresa*. Barcelona: Libros de cabecera.
- Garrido, G. V. (2003). *El psicopata, un camaleón en la sociedad actual*. Valencia: Algar.
- Grisolia, J. A. (2011). *Manual de derecho laboral* (Septima ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral, El maltrato psicologico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Iberica.
- Hirigoyen, M. F. (2021). *El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso*. Madrid: Paidós.
- Lamm, E. (Marzo de 2017). *salud.gob.ar*. Obtenido de <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad-humana>
- Marietan, H. (2010). *El jefe psicopata, radiografía de un depredador*. Buenos Aires: Libros del zorzal.
- Ministerio de Trabajo, E. y. (2022). *Informe de avance*. Buenos Aires.
- Muzyka, Paola Fabiana c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Bernardo de Yrigoyen s/ Despido, 20.733/2017 (Camara Nacional de Apelaciones del Trabajo sala II 2017).
- Olivares, F. J. (2016). *Mobbing, acoso psicologico en el ambito laboral* (4a edicion ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- OMS. (31 de Diciembre de 2014). <https://www.who.int/es>. Obtenido de <https://www.who.int/es/about/accountability/governance/constitution>
- Perez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente, Nº38.274 (Cámara del Trabajo de Mendoza 22 de Noviembre de 2013).

Ramos, S. J. (Enero de 2009). <http://www.saij.gob.ar/>. Obtenido de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf090003-ramos-dependencia_juridica_ante_nuevo.htm

Romualdi, E. (14 de Agosto de 2021). *Microjuris*. Obtenido de <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-DOC-16101-AR&links=FACTOR,%20RIESG,%20PSICOSOCI>

Subsecretaria de Planificación, Estudios y Estadísticas, Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el mundo laboral. (2021). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva*. Dirección de Prensa y Comunicaciones .

Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Zabala, I. P. (2001). *Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.

Fuentes Normativas:

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

La Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

La Constitución Nacional

La ley 13.168

La Ley de Contratos de Trabajo

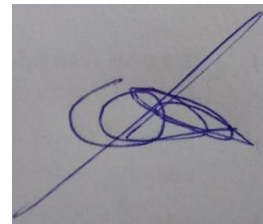
Nota de elevación de Trabajo Final

Buenos Aires, 20 de diciembre de 2023.

A las autoridades de la Carrera de Abogacía
Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
_____S/D_____

Por la presente, dejo constancia que el trabajo final (VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL DESCENDENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PRIVADO: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y REGULACIÓN EN EL MARCO DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES) ha sido confeccionado por el estudiante Avellaneda Leandro Daniel DNI 35.402.256 en el transcurso del año 2023 bajo mi supervisión.

En su presentación actual se encuentra en condiciones de ser presentado ante las autoridades correspondientes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Abierta Interamericana.



MARCO ROMUALDI

Aceptación del cargo por el tutor

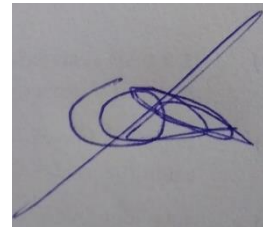
Buenos Aires, 20 de diciembre de 2023.

A las autoridades de la Carrera de Abogacía
Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
_____S/D_____

Por medio de la presente acepto la tutoría para el Trabajo Final de la carrera de Abogacía del estudiante Avellaneda Leandro Daniel DNI 35.402.256

Su tema de investigación versa sobre la “VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL DESCENDENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PRIVADO: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y REGULACIÓN EN EL MARCO DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES”

Aprovecho la oportunidad para saludarlos



MARCO ROMUALDI