UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TRABAJO FINAL DE CARRERA

TÍTULO DEL TRABAJO FINAL

"VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL - EL CONVENIO 190 SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO"

TRABAJO PRESENTADO POR

FABRICIO LIONEL DI FLORIO

TUTORA

DRA. SUSANA MAINARDI

INFORMACION DEL TRABAJO FINAL DE CARRERA.

FACULTAD: Derecho y Ciencias Políticas.

CARRERA: Abogacía.

TÍTULO A OBTENER: Abogado.

ALUMNO: Di Florio Fabricio Lionel.

DNI: 36.825.829 / **LEGAJO:** A0910075863-J.

TUTOR: Dra. Susana Mainardi.

SEDE DE ESTUDIO: Castelar.

CORREO ELECTRONICO: fabriciodiflorio@gmail.com.

TELEFONO: 11-6149-9689 / 4-757-6085.

RESERVA DE TEMA: 28 de septiembre de 2022.

FECHA DE PRESENTACIÓN: 10 de abril de 2024.

RESERVA TEMA DE TRABAJO FINAL - RESERVA DEL TUTOR.

Gmail Fabricio Di Florio <fabriciodiflorio@gmail.com>

Reserva de temas Trabajo final

Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@uai.edu.ar> 28 de septiembre de 2022, 22:20
Para: fabriciodiflorio <fabriciodiflorio@gmail.com>

Perfecto. Registrado. Atte

Obtener Outlook para Android

From: Fabricio Di Florio <fabriciodiflorio@gmail.com>
Sent: Wednesday, September 28, 2022 9:59:36 PM
To: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Subject: Reserva de temas Trabajo final

ATENCIÓN: Este email proviene de un origen externo a la institución. No ingrese a links y tampoco abra archivos adjuntos en el mismo, salvo que Ud. conozca a la persona que se lo envía y sepa que el contenido es seguro.

Buenas noches Dra Marilina Miceli.

Soy Fabricio Lionel Di Florio , alumno de 5to año de la carrera de abogacía en sede Castelar. Me encuentro cursando la materia Taller de trabajo final 2 con el profesor German Nicolas Ibañez.
Envío este correo a fines de solicitar la reserva de tema del trabajo final. El mismo tratará sobre "La violencia en el ámbito laboral y el convenio 190 de OIT" el mismo tendrá una mirada aplicada al contexto de pandemia.

Desde ya muchas gracias.

Saludos!
Fabricio Di Florio
DNI.36.825.829

Reserva tutor Recibidos ×

Fabricio Di Florio <fabriciodiflorio@gmail.com> lun, 25 mar, 8:37
para Emiliano, Martina

Estimados, buenos dias.

Envio este mensaje para solicitar la reserva de mi tutora Dra. Susana Mainardi.
Desde Diciembre la Dra Mainardi me esta ayudando con mi trabajo final.

Miceli, Marilina lun, 25 mar, 9:54
para Martina, mí, Emiliano

Confirmo. El plazo se cuenta desde la firma de la nota. Atte

Enviado desde Outlook para Android

From: Forlani, Martina Andrea <MartinaAndrea.Forlani@UAI.edu.ar>
Sent: Monday, March 25, 2024 9:28:07 AM
To: fabriciodiflorio <fabriciodiflorio@gmail.com>
Cc: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>; Meza, Emiliano <Emiliano.Meza@UAI.edu.ar>
Subject: RE: Reserva tutor

•••

Buenos Aires, 25 de Marzo de 2024.-

Autoridades de la Carrera de Abogacía

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Abierta Interamericana

S_____/_____D

Por medio del presente acepto ser el tutora del trabajo final titulado "Violencia y acoso en el ámbito laboral - El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo." por medio del cual, el alumno Fabricio Lionel Di Florio, con DNI 36.825.829, pretende obtener el Título de Abogado. -

Sin otro particular, Saludo Atte.-

Susana Mainardi

Tutora Dra. Mainardi Susana

Escaneado con CamScanner

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA.

En esta oportunidad quiero agradecer a mis padres, Vicente y Silvia, mis pilares, quien me transmiten su amor incondicional y las personas que me acompañaron a lo largo de esta hermosa carrera, los que me alentaron desde el momento que decidí por embarcarme en este largo camino y no me dejaron caer en los momentos de colapso. Los que me impulsaron cuando no tenía más energías para seguir estudiando y celebraron cada una de las materias aprobadas como si hubiera rendido la última materia de la carrera.

Agradecer a mi novia Sofia, otro de mis pilares, una persona muy atenta, amorosa y compañera, que me enseñó a ser perseverante, nunca rendirme, y a perseguir mis sueños. La persona que me acompaña en este camino y me enseña día a día la importancia de actuar como profesional, sin perder los valores de ser persona. Agradecer también a su familia, que me dieron su apoyo, todo su cariño y las fuerzas en los momentos que más lo necesite.

Además, quiero agradecer a mi grupo amigos que me supieron entender en los momentos que me quedaba encerrado en mi casa para preparar un final, a mis tios y primos que siempre me alentaron durante todos estos años, a mis compañeros de carrera Gastón, Ángel, Ian, Cristina, Karin y Silvina que han soportado mis angustias y mi ansiedad por rendir una materia. También, a mis compañeros de trabajo y a mi superior el Dr. Gabriel Papa, de los cuales tuve el honor de aprender la práctica de esta hermosa profesión y me inculcaron los valores de un profesional.

Por último, agradecer a mi casa de estudio, la cual me acompañó y me preparo como profesional, a los docentes que me marcaron a lo largo de estos años y me transmitieron sus conocimientos con mucha dedicación, y a mi tutora, la Dra. Susana Mainardi, que me acompañó durante el desarrollo del trabajo, que con su gran ayuda es por lo cual estoy presentando el trabajo final de carrera.

¡Gracias a todos!
Di Florio Fabricio Lionel.

ÍNDICE

CAPÍTULO I - VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL. 11
Introducción..... 11
Definición. 13
Características..... 14
Formas de gestar la violencia. 14
Formas y tipos de violencia. 16
El fenómeno Mobbing. 19
Características del Mobbing. 21
Consecuencias. 22
Acoso sexual - Violencia de genero. 24
Mecanismos de protección ante el acoso sexual. 31
Formas de probar la violencia laboral. 31
Análisis de fallos - Jurisprudencia. 34
Marco legal - Normativa aplicable. 40
CAPÍTULO II - VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO..... 46
Ambiente laboral hostil. 50
La prueba en la administración pública. 51
Análisis de Fallo - Jurisprudencia. 52
CAPÍTULO III - EL MUNDO LABORAL LUEGO DE UNA PANDEMIA. 58
Introducción..... 58
Violencia laboral en tiempos de pandemia. 58
Ciberacoso - ¿Un medio o una nueva forma de violencia laboral?. 60
Ciberacoso en el ambito laboral. 62
Deber de prevención por parte del empleador. 63
Teletrabajo - Nueva forma de trabajo, nuevo ambito para el acoso laboral. 64
CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO..... 68
Introducción..... 68
Historia..... 68
Estructura. 69
Mision y objetivo. 69
Función. 69
Convenio Número 111 sobre la discriminación (Empleo y ocupación). 70
Convenio Número 190 sobre la violencia y el acoso en el ambito de trabajo. 71
Ámbito de aplicación. 72
Principios. 73
Control de aplicación. 74
Nuevo aspecto de violencia. 75
Violencia doméstica. 76
La violencia en razon del género. 77
CONCLUSIÓN FINAL. 78

Problema Jurídico.

El aumento de acoso laboral oculto por parte de las instituciones y cómo hace frente la Organización Internacional del Trabajo a este problema de nivel mundial, en un contexto post pandémico.

Hipótesis.

El aumento de desempleo y el miedo a perder una plaza laboral genera el estado de Hipo suficiencia, por lo cual el empleado se ve subordinado en su totalidad por su empleador, por diversos factores, ya sea económico como social.

No solo el desgaste que genera la violencia del mercado laboral y el miedo a la ruptura de la relación de trabajo e incurrir en estado de desocupación, hacen que el trabajador dirija la violencia proporcionada por su empleador hacia sus compañeros.

Desarrollo del trabajo.

El trabajo fue realizado bajo la supervisión de la Dra. Mainardi Susana. Se optó por separar los temas en cuatro capítulos.

En el Capítulo primero del trabajo de investigación citare y posteriormente definire qué se entiende por Violencia Laboral y sus principales características. Diferenciare los tipos y formas de violencias laborales y la forma en la que esta se origina. Explicare sobre el mobbing, sus características, el impacto que genera en las instituciones y en la sociedad. Tambien, Explicare del acoso laboral en razón del género y su principal problema, el acoso sexual. Para abordar la problemática presentada es necesario desarrollar la base del acoso y violencia laboral.

En el Capítulo segundo hablare de la violencia laboral y sus principales modalidades de acoso en el ámbito del empleo público. Explicare los principales tipos y modalidades de acoso laboral que se generan en el sector público.

En el Capítulo tercero analizare lo sucedido durante la crisis mundial originada por el COVID-19 y Explicare cómo se vieron afectados los sectores laborales en el contexto de pandemia y tambien como se ven afectados en un contexto post pandémico.

También, Explicare las nuevas modalidades de violencia laboral denominadas como ciberacoso.

En el Capítulo cuarto comenzare a desarrollar la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su historia y su estructura. Luego Explicare dos convenios que considero fundamentales, el Convenio Numero 111 y el reciente Convenio Numero 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para finalizar el Trabajo de investigación desarrollare nuestra conclusión final.

Formulación de problemas.

¿De qué manera se genera este fenómeno social, y cuál es su repercusión en el ámbito laboral?

¿De qué manera el contexto de pandemia generó un incremento de violencia laboral?

¿Con la disminución de puestos de trabajo y la afectación crítica de la económica se generó un aumentó en el porcentaje de acoso o violencia laboral?

Objetivo General.

A) Distinguir qué es la violencia laboral y cuál es la causa más frecuente; B) Conocer y entender las causas que generan violencia laboral tanto en el sector público como en el privado; C)Entender los elementos que configuran el acoso laboral y cuál fue el incremento luego de un contexto de pandemia; D)Analizar los mecanismos y medidas que concede el organismo internacional del trabajo, mediante la Convención 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso laboral; E) Analizar legislación que aborde la problemática a resolver.

Objetivo Específico.

- Identificar los tipos de violencias que afectan a los empleados.
- Identificar las diversas formas de probar la existencia de violencia laboral.
- Identificar qué sector se ve más vulnerable a la violencia laboral.

- Abordar los riesgos y consecuencias que esta acarrea.
- Desarrollar las soluciones que recomiendan diversos autores.
- Diferenciar los actos que son considerados como violencia laboral de los que no lo son.

Metodología de investigación.

La metodología empleada en el presente trabajo de investigación es de carácter cualitativo, y se caracteriza por ser inductiva y flexible al tratar de comprender de la mejor forma el fenómeno estudiado y todo aquello que lo rodea, por el cual generare una teoría y alcanzare una conclusión en base de desarrollos de datos, características, opiniones de especialistas sobre el tema, análisis de doctrina y explicaciones de casos jurídicos verídicos, con el fin de poder responder a la formulación del problema planteado en los puntos anteriores.

Las fuentes consultadas son fuentes primarias, legislación nacional e internacional, fallos, notas y revistas jurídicas y psicológicas.

CAPÍTULO I - VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL.

Introducción.

Para abordar el presente trabajo debemos tener en cuenta nuestra Constitución Nacional, los principios del derecho laboral y también el nombramiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo a favor del trabajador como persona protegida.

Es fundamental que desarrollemos qué se entiende por trabajo. Nuestra Ley de Contrato de Trabajo en su cuarto artículo define al trabajo como … "*toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración … El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley*".[1]

La definición de trabajo deriva del latín "tripalium", cuyo significado es la unión de tres palos donde se ataban a los esclavos para luego azotarlos. Con esta palabra se hace referencia al sacrificio y al sufrimiento a cambio de una retribución económica. El trabajo es el comportamiento humano con el fin de producir algo, y medio por el cual la persona puede organizarse y proyectarse en la vida. También, le permite crecer económica y profesionalmente.

El elemento principal es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación llamada salario. Esto es fundamental, ya que, de no existir dicha contraprestación, se transformaría en una esclavización de personas.

El término salario deriva del latín de la palabra "salarium". Antiguamente, en el imperio romano, a quienes ocupaban cargo público se le pagaba con sal, ya que era considerado un producto muy valioso dado a que servía para conservar alimentos o sanar heridas.

[1] *Artículo 4- Concepto de trabajo: trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley. - Ley N° 20744 - Ley de Contrato de Trabajo.*

También es el lugar físico donde el trabajador expone deseos, intereses, identidad y proyecto de vida.

La relación laboral se trata de un contrato, un vínculo relacional, en el cual el trabajador presta un servicio, ejecuta una obra, o presta un acto, en una situación de inferioridad negocial frente al sujeto fuerte de la relación, denominado empleador. La relación jurídica se origina efectivamente al prestar un servicio o llevar a cabo una obra a favor de otro, lo que exhibe el vínculo de dependencia entablado. La misma se encuentra regulada en el Artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo.[2]

El acoso y la violencia laboral existen desde el surgimiento de las relaciones laborales, esta no siempre es visible, a veces se encuentra oculta y otras veces se encuentra naturalizada por la persona o el grupo que las padece.

La violencia llevada a cabo en el ámbito laboral tiene como elemento principal el imponer un poder sobre otro, ya que su ejercicio, genera condiciones de ventajas o desventajas entre las personas involucradas. Esto configura una violación a los derechos humanos y principios rectores laborales tal como la no-discriminación, el trato igualitario, trabajo digno, indemnidad del trabajador, la integridad de las personas y el deber de seguridad. También posee un rango constitucional ya que se encuentra plasmado en el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional, la cual consagra la igualdad entre situaciones.

Es importante entender que las normas pretenden establecer los mecanismos jurídicos para tutelar los derechos y principios fundamentales que posiblemente se vean vulnerados. Ya que su objetivo es regular las relaciones que se generan a raíz del trabajo humano, donde una persona se encuentra bajo una subordinación de poder económico, lo que genera una desigualdad de posiciones la cual es naturalizada por la sociedad, sobre todo en los sectores más bajos.

Debemos comprender que si bien un acto de acoso conlleva una forma de actuar violenta que pone en peligro a la integridad de los trabajadores, estas se diferencian una de la otra. El acoso laboral es cuando los trabajadores son amenazados, humillados, o cualquier maltrato psicológico que se pueda generar en el ámbito laboral, mientras que la

[2] *Artículo 22 - LCT: "Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen"*

violencia laboral se origina cuando los trabajadores son agredidos directamente en circunstancias relacionadas con el trabajo.

Definición.

No logre encontrar una definición especifica y universalmente aceptada para el acoso o violencia en el ámbito de trabajo. Sin embargo, tome las definiciones que considere más adecuadas para el presente trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia y acoso en el trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas que tengan por objeto, que cause o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Define a esta última como la violencia dirigida contra personas a razón de su sexo o género. También desarrolló a la violencia o acoso como una acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Nuestro ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en la resolución 5/2007, en su Artículo 2, entiende a la violencia laboral como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Considero que la violencia laboral es un comportamiento antijurídico y pluriofensivo de derechos fundamentales, ya que afecta la dignidad, el honor, la integridad psicofísica, entre otros.

Este comportamiento es antijurídico porque afecta al derecho de la vida, a la salud y condiciones del trabajo digno que están contemplados tanto en nuestra Constitución Nacional como en los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Es importante remarcar la diferencia entre el conflicto laboral, la Violencia laboral y el fenómeno del Mobbing. Los conflictos laborales son un hecho inevitable, es decir

hechos que suceden en el día a día laboral, por lo tanto, se analiza la conducta de la persona, mientras que en la violencia laboral se analiza la conducta y su duración en el tiempo. En cambio, en el Mobbing se analiza la conducta, su duración y la intención de causar un daño con el fin de desplazar a la víctima.

Características.

A partir de las diferentes definiciones de violencia laboral entiendo que para que se configure un acto de violencia laboral se deben dar las siguientes características:

Como primer punto, el acoso, deberá ser llevado a cabo en el lugar o puesto de trabajo, y se deberá ejercer en un tiempo prolongado y de forma sistemática. Para ello, debemos entiendo como lugar de trabajo donde el trabajador desarrolla su oficio o actividad profesional, dentro de un establecimiento o en el desplazamiento al mismo; El segundo punto es que deberá existir dos o más actores involucrados. Por un lado, el acosador o acosadores y por otro lado la víctima o el grupo que lo padece; Y, por último, la conducta deberá poner en peligro la integridad física o psicológica del acosado o mismo que le impida desarrollarse en su ámbito laboral.

Formas de gestar la violencia.

La violencia es consecuencia de todo lo que reproduce la sociedad actual, no exclusivamente es algo laboral. Al identificar el perfil del acosador se puede observar, que en algún momento de su vida el mismo o un familiar sufrió algún tipo de violencia.

Las personas están atravesadas por distintos estereotipos sociales. Los más recurrentes son en razón de raza, de género, por orientación sexual, por el lugar donde viven, etc.…

Otra forma de gestar violencia es con la concentración de riquezas en pocos sectores sociales y la exclusión de los bienes necesarios para la vida en los sectores más vulnerables del mundo.

A partir de esto se reproducen diferentes formas de violencias. Las personas salen al mercado a ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de una paga o salario que se adecua

por su estado de condiciones de necesidad. Esto genera que no exista opción de decisión de realizarlo o no. Es decir, podemos ver que no se encuentra en pie de igualdad con el empleador, ya que se genera un estado de hipo suficiencia. El trabajador se ve subordinado por su menor poder económico y por el simple hecho de tener que acceder o permanecer en un puesto de trabajo, habilitando toda posibilidad de situaciones de acoso o violencia laboral.

La violencia comienza desde la búsqueda de empleo. Al ingresar al mercado laboral la sociedad naturaliza este tipo violencia y demarca los puestos de trabajos conforme a la situación social, raza, orientación sexual del trabajador. Es por esto que el Convenio 190 reconoce como sujeto a proteger al postulante o la persona en búsqueda de un empleo.

El Convenio 190 se encarga de tutelar a la persona en busca de empleo. El postulante ante la necesidad de un puesto laboral tiende a soportar situaciones violentas. Los modos de entrevistas y las formas en las cuales el empleador se expresa al momento de comunicar que no han sido seleccionados también se lo considera como un acto discriminatorio. Muchas instituciones, al momento de llevar a cabo la etapa de entrevistas para la incorporación de personal, tienden a ser poco empáticas. Muchos de los postulantes son rechazados por razones como el lugar de residencia, la nacionalidad, estado civil, cantidad de hijos, edad, etc... Esto tiene una gran consecuencia en la sociedad, la persona que busca un mejor empleo se encuentra limitada en el mercado laboral por lo que se resigna. El miedo a una posible ruptura laboral y el estrés que genera volver a incursionar en el mercado laboral genera dos situaciones: La primera y como se explicó anteriormente, que el empleado padezca y naturalice toda situación violenta con tal de preservar su puesto; La segunda el empleado no acepta la competencia y con el fin de conservar su plaza o puesto laboral dentro de la organización se convierte en acosador y traslada todo ese enojo con sus pares.

Asimismo, el aumento de jornadas laborales o el aumento de los ritmos de trabajo da origen a posibles conflictos laborales y posteriormente a generar un ambiente laboral hostil. Muchas veces, las organizaciones, generan una competencia interna con el fin de potenciar el rendimiento de sus empleados. Otorgan reconocimientos o premios a cambio de cumplimientos de objetivos o productividad, y esto genera que el buen clima laboral entre los empleados se vea afectado, ya que el lugar de trabajo se convierte en un lugar hostil y competitivo, propicio a cualquier tipo de violencia laboral de forma horizontal.

También, y de forma contraria al punto que descripto en el párrafo anterior, se gestara violencia laboral cuando el ambiente laboral se ve deteriorado por los bajos presupuestos que invierte las instituciones, para adecuar y mantener en forma los espacios laborales. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo determinó mecanismo para evitar esta situación, por ejemplo, los servicios de salud en el trabajo, en los lugares que así lo fueran necesario, tienen funciones esenciales ya que prevén y asesoran al empleador, a los trabajadores sobre los requisitos fundamentales para poder conservar un medio ambiente laboral seguro y saludable, tanto para su bienestar físico como mental.

No solo se gestará violencia dentro de un lugar físico, el cual la Ley de contrato de Trabajo, en su Artículo 6, lo define como establecimiento. Con el avance de las tecnologías, y luego de una pandemia originada por el COVID-19, los trabajadores fueron trasladados a sus hogares para continuar realizando su labor, del cual una parte nunca regresó a sus establecimientos laborales. A las empresas le generaron una ganancia y a muchos de los trabajadores una comodidad en poder trabajar desde sus casas, sin embargo, no todos contaban con lugares aptos para convertirse en un espacio de trabajo, dado que la privacidad se ve vulnerada y los posibles accidentes de trabajos se ven invisibilizados por el simple hecho de estar en el lugar seguro como es el hogar.

Formas y tipos de violencia.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral, que depende de la secretaría de Trabajo, del Ministerio de Capital Humano de la Nación, reconoce tres formas de violencia laboral.

La primera es la agresión física, que consiste en una conducta destinada a causar un daño físico sobre la persona. Son actos no accidentales que causan un daño en la persona. Estos pueden ser por causa de la fuerza física o por un objeto.

La segunda es el acoso sexual, que es toda conducta o comentario con connotación sexual, no consentidos por quien los recibe.

La tercera es el acoso psicológico o moral, es la conducta en la que la persona sufre maltrato verbal o modal, continuo o alternado, único o sostenido en el tiempo, con el fin de aislarlo, deteriorar su autoestima, desestabilizarlo emocionalmente, etc.

Los tipos de violencia laboral serán en razón al acosado. La misma puede ser ascendente, descendente u horizontal.

La violencia ascendente, es la que quien la padece es una persona cuyo cargo es superior al acosador dentro de la institución u organización. El hecho de que sea un subordinado no exime de realizar conductas objetivas de maltrato hacia su superior. Generalmente se dan en situaciones en las cuales, por nombramiento de un superior, los subordinados no reconocen a este y las decisiones que tome, ya sea porque estos son empleados más antiguos o por que los subordinados sienten que ese cargo debió ser ocupado por uno de ellos y no por quien fue nombrado. Un gran porcentaje de esta violencia se da por esta última, es decir que cuando es nombrado alguien que recientemente se incorpora para ocupar un determinado cargo o tarea dentro de la organización.

La violencia descendiente es la más común en el ámbito laboral y la conducta que más se naturaliza por el simple hecho de quien la ejerce. Se lo conoce como "Bossing[3]" al acoso ejercido por una persona cuyo rango es superior al de la víctima. Se da principalmente por el abuso de poder, ya que se genera un estado Hipo suficiencia. Quiere decir que, el empleado, por el mismo miedo tolera el maltrato de su superior y hasta justifica dicha acción por el simple hecho de conservar su puesto de trabajo.

La violencia horizontal es ejercida por uno o varios compañeros de trabajo de quien la padece. Acá no existe diferencia de rangos, todos tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización. Se puede ejercer de diversas maneras ya sea aislando socialmente a la víctima, realizando burlas, tratos indiferentes, entre otros. Al no existir una diferencia jerárquica, el acosador suele ser un par que definiremos como cabecilla, y se encarga de buscar aliados para hostigar a la víctima. Esto suele darse cuando existe una alta competitividad dentro de la organización, por diferentes pensamientos o simplemente por entretenimiento. Dentro de los tipos de violencia nos encontramos con que la misma puede ser por diferentes situaciones.

En los grupos de trabajos suelen existir diferentes personalidades, unas más fuertes que otras, personalidades que sin intenciones se imponen y opacan a las más débiles, y también existen personalidades que causan daños sin justificación, ya que

[3] *BOSSING: Ataque, atropello u hostigamiento de un empleado susceptible de producir secuelas físicas o psíquicas, constitutivas de lesiones calificadas como derivadas de accidente de trabajo, que pueden posibilitar la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador. -– Real academia española.*

disfrutan causar un daño en la persona, he aquí nos encontramos con la primera situación de violencia.

La segunda es la más frecuente, y como los diversos académicos y autores lo consideran, es la situación de violencia cuya finalidad es conseguir el aislamiento y la exclusión de la víctima con el fin de desplazar de su puesto de trabajo o generar una renuncia por parte de la misma. Este constante maltrato, marginación y exclusión en el grupo de trabajo tiene a generar que la persona maltratada tome medidas drásticas como son el suicidio, o mismo que sufra un accidente fatal o padezca una enfermedad terminal.

La violencia laboral cuenta con diversas fases. Esta comienza por el Conflicto o incidente crítico. En el ámbito laboral es común que surjan oposiciones o desacuerdos como consecuencias de relaciones laborales ya que las personas tienen diferentes pensamientos, objetivos e intereses. Estos diversos choques de posiciones son los que dan inicio al acoso laboral. El acosador considera al acosado como una molestia o amenaza para sus intereses. No todos los conflictos dan origen a la violencia o acoso laboral, sino los que no son resueltos a tiempo.

La siguiente fase es la de estigmatización o acoso. El acosador comienza a poner en práctica los mecanismos de hostigamiento. Estos mecanismos son acciones cuya finalidad es someter y excluir a la víctima. La víctima no se da cuenta que está siendo atacada, solo se da cuenta cuando la violencia se vuelve muy explícita. En un primer momento la víctima tiende a minimizar dicho actuar, y cuando reconoce que existe una molestia que la afecta, intenta hacer frente a los abusos. En ese momento, se encuentra superada por la situación, comienza a mostrar desconcierto, trastornos físicos y psíquicos, lo que deriva en bajas de rendimiento laboral, aumento de accidente de trabajo, insatisfacción en el trabajo, aumento de licencias laborales, aumentos de aislamiento social en el ámbito laboral, etc.

La tercera fase es la intervención por parte de la institución u organización. Se detecta la problemática y se realiza una investigación cuyo objetivo es buscar una solución positiva al conflicto. En esta etapa puede concluir el acoso laboral.

Por último, y en caso de que no exista una solución positiva, pasamos a la fase de marginación. La víctima buscará una salida a este conflicto. En los casos de las instituciones públicas buscará ser transferida a otro sector, en cambio en las instituciones privadas lo más común es que se produzca el abandono en su puesto de trabajo. Esta etapa

es la que el acosador tiene un mayor dominio, ya que la víctima entiende que no existe forma de negociar con su agresor y prefiere poner fin a la relación laboral. A esta altura, y teniendo en cuenta los casos que desarrollare a lo largo del presente trabajo, la victima suele estar padeciendo algún tipo de afectación psicológica.

El fenómeno Mobbing.

El origen del término mobbing como lo conocemos nace en el año 1961 y es atribuido al Zoólogo Konrad Lorenz, quien analizó el comportamiento animal, y el comportamiento por parte de un grupo pequeño de animales que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño. Esto se daba por la amenaza que implicaba la existencia del animal de mayor tamaño para los animales más pequeños. Lorenz explica que tanto las personas como animales nacemos con dicho comportamiento, pero a diferencia de los últimos, las personas tienen la capacidad de poder controlar el impulso irracional de atacar o acosar.

El concepto de mobbing fue utilizado por primera vez en el año 1969, por el sueco Peter Paul Heinemann, quien lo aplicó para desarrollar el comportamiento de los niños en el ámbito escolar. Estos se agrupaban para atacar a un solo niño de manera física o psicológica.

El Mobbing proviene del inglés, significa acosar u hostigar a una persona. La Doctora Marie - France Hirigoyen define al Mobbing como "*toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud…) que atenta, por su repetitividad o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo".*

La abogada Elizabeth Campos, autora del libro Acoso laboral y sus consecuencias en el ámbito del trabajo, adopta la definición de Marie France Hirigoyen y la separa en varios puntos.

Desde la psicología, el mobbing consiste en un tipo de violencia psicológica que se ejerce en el ámbito laboral.

Desde la medicina, el mobbing no es considerado como una enfermedad, sino un comportamiento generador de diferentes enfermedades en quienes son sus víctimas. Jurídicamente el mobbing es una actividad continuada que afecta la dignidad del trabajador y sus derechos. Desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, es un riesgo psicosocial que surge del déficit o patologías organizativas que es de suma importancia evaluar y prevenir.

Es por ello que Elizabeth Campos define al mobbing como "*intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocionalmente e intelectualmente, a la víctima, con el propósito de desplazarla del ámbito laboral y de alimentar la necesidad de agredir, controlar y destruir que presenta el hostigador, que tiene como fin un objetivo perverso*"[4]

La Unión Europea lo define como comportamientos negativos entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

El Doctor Francisco Javier Abajo Olivares considera y explica que el Mobbing es un proceso continuo, prolongado en el tiempo y sistemático de persecución de hostigamiento a uno o varios trabajadores que se suele dar en dos ocasiones; La primera se da cuando se busca desvincular al trabajador de la organización sin querer pagar las indemnizaciones correspondientes, logrando una renuncia forzada por el trabajador. Por otra parte, la segunda surge de la personalidad de la figura del hostigador, que estaría vinculada con perfiles psicopáticos, la cual no suele estar en lo alto de la organización, sino que en puestos intermedios y que generan daño directamente a la víctima, a la sociedad y a la organización.

Entonces, teniendo en cuenta las definiciones anteriormente citadas, entiendo y considero al Mobbing como un acto abusivo de violencia laboral, que, de forma sistemática y continua, tiene por finalidad el desplazar a la víctima de su puesto de trabajo, atentando contra la dignidad e integridad de la persona. Si bien es cierto que todas las definiciones aquí citadas concuerdan en que debe haber una víctima, un victimario y una acción reiterada, nosotros podemos ampliar y teniendo en cuenta la definición del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que con un acto de omisión también

[4] *Definición de Mobbing - Página 27 del Libro Acoso Laboral y sus consecuencias en el ámbito del trabajo. Título I - Autora E.Campos - Editorial Llanes Ediciones.*

se configura como mobbing. Podemos tomar como ejemplo cuando dentro de una institución los rangos jerárquicos tienen conocimiento de que un trabajador está siendo hostigado, y estos no hacen nada para evitarlo.

El mobbing es considerado como un "Riesgo Psicosocial del trabajo". Nuestra Ley de Riesgo de Trabajo y su decreto 658/1996 no considera una enfermedad profesional al daño originado a causa del acoso laboral y posterior una incapacidad. Pero la ley 27.348, creadora de las comisiones médicas, le da la posibilidad al trabajador de acceder a una instancia administrativa, para determinar si la incapacidad posee conexión alguna con el acoso padecido.

El Dr. Abajo Olivares explica que toda situación de maltrato no debe ser considerada como mobbing, pero el mobbing si debe ser considerado como maltrato. Esto se da por que una situación de maltrato puede que no aplique con las características necesarias para que se configure el mobbing.[5]

Características del Mobbing.

Como principales actos que caracterizan al mobbing, considero a los siguientes: La prohibición de interactuar con sus colegas, dirigirse de forma hostil, aislar e impedir de realizar tareas, modificaciones reiteradas de condiciones de trabajo sin causa justificada. Estas formas de conductas tienen como finalidad impedir el crecimiento del empleado dentro de la institución. Como explique previamente, la violencia laboral en general y en este caso el mobbing, tienen como objeto principal el abandono por parte del trabajador. Esto puede darse porque al acosado se lo suele considerar como un rival con un mejor potencial para proyectarse dentro de la institución, ya sea por sus condiciones intelectuales como por su forma de desarrollarse en la misma.

Suele confundirse el mobbing con el Burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado. La diferencia es que el primero es un estrés generado por las relaciones laborales, en cambio el burnout es un estado de frustración, un trastorno adaptativo crónico que puede ser generado por la exigencia que genera el desarrollo del

[5] *Mobbing acoso psicológico en el trabajo - Aspectos básicos.* https://www.youtube.com/watch?v=I1MIlCIYOUU&ab_channel=Asociaci%C3%B3nTucumanaDeAbogadosLaboralistas

propio trabajo. En la actualidad, Argentina, es el país con mayor índice de burnout en todo Latinoamérica. El 94% de los trabajadores, entrevistados por el portal bumerán, manifiestan sufrir del síndrome del quemado.

La Psicóloga Christina Maslach lo definió como un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en cualquier individuo. Es también un cambio, un cambio negativo sobre cómo se siente uno con el trabajo y cuando las personas se empiezan a sentir negativas sobre sí mismas, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar.[6]

Consecuencias.

Las afectaciones que conlleva la violencia en el ámbito laboral se dividen en dos tipos; Afectaciones personales y Afectaciones institucionales.

Las afectaciones personales que sufre el trabajador a raíz de la violencia laboral son de tipo psico-física y también suelen afectar a sus relaciones personales. Físicamente el trabajador tiende a padecer dolores corporales, trastornos funcionales y enfermedades psicosomáticas las cuales pueden tener consecuencias mortales. También, suele afectar psicológicamente lo que lo lleva a padecer ansiedad, sentimiento de fracaso, baja de autoestima, ataques de pánico, cambios de humor y actitudes agresivas hacia su entorno personal. Por causa de estas afectaciones muchos trabajadores recurren al suicidio. Además, se ven afectadas las relaciones conyugales y familiares, también estos producen trastornos económicos, y afectaciones tanto laborales como profesionales.

Existen estudios realizados por la Oficina de asesoramiento sobre la violencia laboral los cuales determinaron que el 75% de las personas que padecen violencia laboral de forma sistemática se encuentran bajo tratamiento psicológico/psiquiátrico o al menos realizaron una consulta por dicho motivo. El 80% de los trabajadores que padecen violencia o acoso laboral sufren de depresión, baja de autoestima, entre otras. El 77% de estos casos se producen de forma simultánea con los síntomas psicológicos.[7] El 40% de

[6] *Liberabit. Revista de Psicología, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 199-208.*

[7] *Estadísticas publicadas por OAVL - Consecuencias para la salud y la vida social y familiar. https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral/estudios-estaditicas-informes-sobre-violencia-laboral.*

las personas que sufren violencia laboral padecen afectaciones corporales, ya sean dolores musculares, fatiga, gastritis y demás.

Las afectaciones institucionales suelen darse en los grupos laborales o en las instituciones. Suele aumentar las tensiones, conflictos, desconfianza entre pares y ruptura de lazos de trabajo. Se ven afectadas las relaciones entre los trabajadores tornándose imposible el trabajo en equipo. Se desaprovechan capacidades, la falta de comunicación como la cooperación se ven afectadas por lo cual se genera un mal clima laboral. Las personas afectadas comienzan a tener bajas en su rendimiento y tienden a ausentarse por razones de salud. Se produce decrecimiento en la institución. Los costos económicos a causa de licencias médicas prolongadas son muy altos y las organizaciones pierden productividad, aumentan la probabilidad de litigios judiciales y se genera una imagen de desprestigio para la institución.

De acuerdo a los informes recopilados del portal de la Oficina de Asesoramiento sobre la violencia Laboral, publicados en los periodos 2022 y el primer semestre del 2023, identifique que en el periodo 2022 el tipo de violencia que predomino en el ámbito laboral fue la Psicológica con un 87%, en segundo lugar, la violencia física con un 7% y por último la violencia sexual con un 6%. En el primer semestre del 2023 la violencia psicológica descendió seis puntos, mientras que la violencia sexual aumento cinco puntos



y la violencia física un punto, quedando asi nuevamente la violencia psicológica como la predominante con 81%, la violencia sexual en segundo lugar con 11% y la violencia física en tercer lugar con 8%.

Entiendo que la razón por la cual es tan grande la diferencia entre los tres tipos de violencia es porque muchas veces se encuentra oculta o naturalizada, y también, porque la víctima reconoce que está siendo acosada en el punto que la situación o el cese de la conducta es irreversible.

La abogada Elizabeth Campos explica cuál es el objetivo o el fin de este tipo de acoso que tan común es dentro de las instituciones. Los principales factores por el cual se acosa moral y psicológicamente a un trabajador son principalmente por envidia, porque resulta una amenaza para otro trabajador o grupo de trabajadores, o simplemente porque no permite que lo manipulen.

El perfil habitual de las víctimas suelen ser personas que por sus características personales, sociales o laborales son envidiadas. También, suelen ser un blanco fácil las personas que presentan excesos de ingenuidad o no saben hacer frente a quienes ejercen violencia con el fin de someterlos o manipularlos. En estos casos suelen ser personas jóvenes sin experiencia, o personas con diferente orientación sexual, religiosas, ideología política,etcétera.
Es muy frecuente que la víctima sean personas con mayor vulnerabilidad social, personal, ya que por necesidad de mantenerse dentro de la institución reduce la posibilidad de hacer frente a los acosadores.

El acoso laboral atenta contra los derechos humanos fundamentales, el trabajo decente, el respeto mutuo, la integridad y la salud de los trabajadores, la vida social y el ámbito laboral.

Acoso sexual - Violencia de genero.

El acoso sexual es una afectación muy grave a la dignidad de la persona humana, que violenta su libertad, autonomía e integridad sexual y se entiende como la imposición de favores sexuales no deseados, ni consentidos. Este tipo de violencia contamina el ambiente laboral y tiene efectos sumamente graves contra la integridad de la persona, los cuales pueden desencadenar afecciones mentales.

Entiendo por acoso sexual a toda conducta o comentario de contenido sexual que es considerado ofensivo por la persona acosada y que genera un ambiente laboral hostil, humillante e intimidatorio. El acoso toma forma mediante contacto físicos, insinuaciones sexuales, comentarios fuera de lugar no deseados, chistes sexuales, comentarios sexuales o sobre el aspecto de una persona.

La Organización Internacional del Trabajo considera que para que exista acoso sexual se deben presentar tres elementos fundamentales, y ellos son; A) Que exista un comportamiento de carácter sexual; B) Que sea no deseado; C) Que se perciba como condicionante hostil para su trabajo.

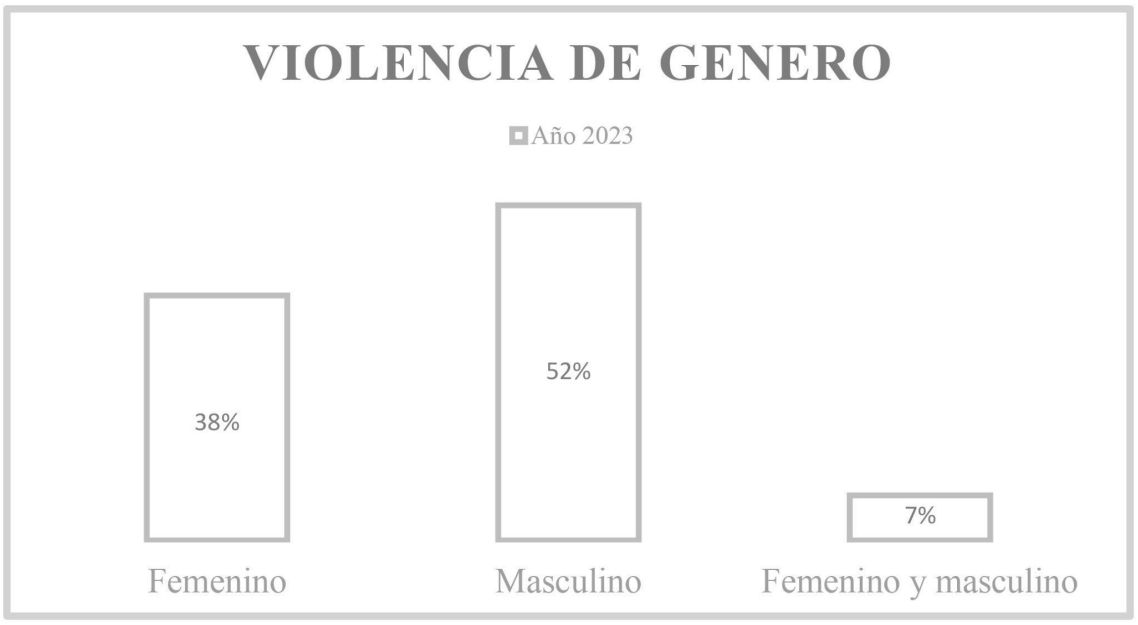
El doctor Julio Grisolia define al acoso sexual como aquellas conductas físicas o verbales de naturaleza sexual cuyo autor conoce o debería conocer que resultan ofensivas para la víctima, y que cuyo rechazo o aceptación podrían ocasionar un perjuicio o una afectación en su empleo.

Considero que es muy interesante esta definición, dado que el experto en la materia anteriormente mencionado, no da lugar alguno al acosador para que desconozca que su obrar pueda generar un acto de injuria sobre la persona que lo padece.

El Doctor Rodriguez Saiach lo define como perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia, bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o el avance sexual, y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía o cualquier forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir.[8]

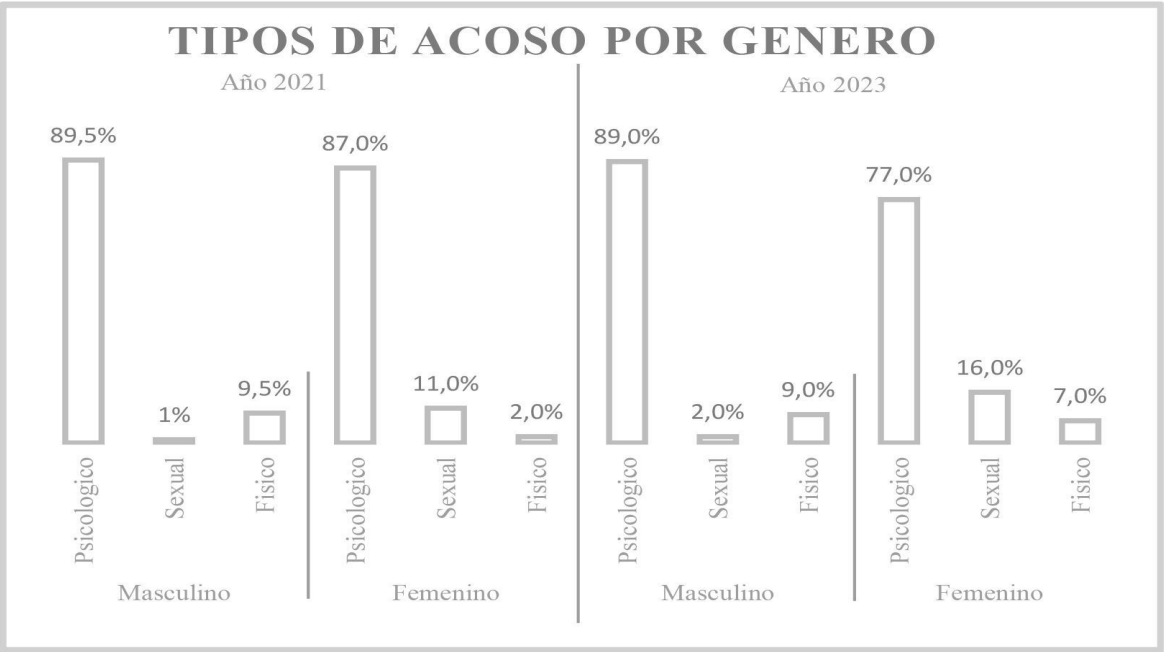
El acoso sexual es una forma de violencia de género, la cual no es sinónimo de violencia contra la mujer, aunque esta sea el género principalmente violentado. El acoso sexual puede ser ejercido sin importar el género del acosador.

[8] *Rodríguez Saiach, Acoso sexual, hurtos y otras causas de despido, Alcotán, Buenos Aires, 1993, pág. 16, citado en Martínez Vivot, Acoso sexual en las relaciones laborales, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1996, pág. 17).*



Como se demuestra en el gráfico, y según los estudios realizados por la Oficina de Asesoramiento Sobre la Violencia Laboral, el género acosador con mayor porcentaje de acoso es el masculino con 52%, luego el género femenino con un 38%, y por último el género femenino y masculino en conjunto con un 7%.

En cuanto a los tipos de violencia que sufre el género masculino, el acoso psicológico es el que predomina con un 89%, seguido de la violencia física con un 9% y el acoso sexual con un 2%. En cuanto al género femenino, nos encontramos que, si bien el acoso psicológico continúa siendo el de mayor porcentaje con 77%, notamos un gran porcentaje en lo que se refiere al acoso sexual, ubicándose en segundo lugar con un 16%, y por último la violencia física con un 7%.



Como podemos ver en el gráfico, en el cual se compara el periodo de 2021, a un año de haberse ratificado el Convenio OIT 190, y el primer semestre del periodo 2023, notamos claramente un incremento en el acoso sexual en contra del género femenino, por lo cual lo considero como el género más afectado en este tipo de violencia.

Se ve claramente cómo el género femenino es el más expuesto a la violencia en el mercado laboral. Es aquí donde cuestionamos si la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral resulta igual entre mujeres y varones. En estos casos se afecta el derecho de trabajar en un ambiente digno, de iguales condiciones y humano.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce que el trabajador de género femenino es el más vulnerable y el que se encuentra más expuesto a una situación de violencia a lo largo de la relación laboral. Esto es algo que se puede ver a simple vista, dado que, las estadísticas brindadas por la Oficina de Asesoramiento, en el año 2021[9], momento en el que el Estado Argentino depositó el instrumento de ratificación en la Organización Internacional del Trabajo, se registraron 865 consultas en la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral, de las cuales el 65% fueron del sexo femenino.

[9] https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf - *Página 8.*

La Organización internacional del trabajo determina que la violencia contra la mujer es todo acto violento, que como lo dice su nombre, es dirigido hacia la mujer solo por su género o que la afecta de forma desproporcionada. Este tipo de violencia abarca actos que infligen daños físicos, psicológicos o sexual. También amenazas de cometer dichos actos y privación ilegítima de la libertad.

En nuestro derecho, La ley 26.485, que busca proteger íntegramente al género femenino, nos da una definición sobre violencia contra las mujeres; define Violencia laboral contra las mujeres como …" *toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal".* Tambien, para esta ley se constituye un acto de violencia laboral cuando se vulnera el derecho a percibir una igual remuneración por igual tarea o función, como tambien todo acto de discriminación por cual sea su motivo, con el fin de excluirla de la institución.

Elizabeth Campos considera que, en el mundo laboral, los trabajos realizados por el género masculino, estan mayormente reconocido y valorados a que el trabajo realizado por el género femenino, por lo tanto, les permite progresar dentro de una institución, generado situaciones de desigualdad, discriminación y desventajas, y es esto tambien lo que ocasiona que una persona imponga su poder sobre la otra.

A modo de poder dar una mejor explicación sobre los temas anteriormente desarrollados, explicare el fallo "Garcia, Claudio Daniel - Titular del Juzgado de Familia de Olavarría del Departamento Azul Asociación Judicial Bonaerense -Denuncia" el cual es un fallo unánime del día 6 de marzo del 2.020.

Los antecedentes se originan a partir de una denuncia, con fecha del mes de agosto del 2017, que efectuó la asociación Judicial Bonaerense contra el Doctor Claudio García, acusado de cometer hechos o desarrollo de actividades compatibles con la dignidad y austeridad que el cargo judicial impone. Estos hechos dignificaron a la Doctora M.H, la víctima, quien era secretaria del juzgado del cual el demandado era titular, configurando así violencia laboral.

La víctima padeció durante un largo tiempo violencia de carácter sexual. Declaró que, desde el momento que el ex magistrado fue designado para ocupar el máximo cargo en el juzgado, este le hizo saber de manera explícita que le atraía, por lo cual necesitaba

ser frontal con ella pero que no haría nada que ella no quisiera. La víctima le aclaró que ella solo lo consideraba como un compañero de trabajo, pero el acusado comenzó con mensajes de textos, de contenido ambiguo y luego continúo acosándola por mensajes en el horario laboral en el cual compartían el mismo espacio de trabajo.

Durante el proceso se pudo comprobar que la víctima sufría de exigencias laborales indebidas que no tenían explicación. En ese momento se intensificaron los mensajes que el demandado le enviaba fuera del horario de trabajo, haciendo referencia a su apariencia física. También, la víctima sufrió de actos donde el demandado minimizo tanto a ella como a la situación que estaba padeciendo.

Estos actos de manera permanente generaron que la víctima sufriera complicaciones en su salud y temor en su ámbito laboral, por lo cual tuvo que pedir cambio en su horario laboral, y también tuvo que solicitar un número de celular nuevo para evitar los mensajes acosadores.

Ante las denuncias, el jurado entendió que el acoso fue reiterado por varios meses y que el demandado nunca tuvo las intenciones de cesar y continúo exponiendo a la víctima frente a sus compañeros de forma incómoda. También, se determinó que fueron cometidos en un marco de violencia de género, agravado por ser su autor un magistrado responsable de proteger a las mujeres de estos derechos.

La defensa cuestionó los relatos y argumentó que los testigos no presenciaron actos de acoso, que todo había sido divulgado por la víctima. Pero el jurado determinó que sí habían presenciado los actos de acoso que se produjeron de forma sistemática.

El jurado concluyó en resolver que el señor Claudio García, hasta ese entonces titular del juzgado N°1 de Olavarría, el cual se encontraba suspendido desde el 2019 fuera destituido e inhabilitado de por vida para ocupar otros cargos en el Poder Judicial.

Tomaremos varios puntos en los cuales entiendo y considero que el tribunal se basó en determinar que existió un tipo de violencia laboral.

Como punto de origen es imposible negar que el hecho sucede en un ámbito laboral. Para ello, nos resulta importante explicar que es el ámbito laboral o ambiente laboral. Lo definiremos como todos los lugares públicos o privados, en los cuales el trabajador debe permanecer o concurrir en razón de su trabajo, y que se encuentran bajo

control directo o indirecto de la parte empleadora. También, es el lugar donde se relacionan con sus pares y se desarrolla laboral y profesionalmente.

Como segundo punto, considero que la forma en la cual el ex magistrado se dirigía hacia la víctima, es que demuestra un indicio de acoso sexual. En principio, la manifestación de atracción no debería ser considerada como acoso, pero al momento en el que la víctima dejó en claro que no existía un interés de su parte, es cuando el ex magistrado conoce que su actuar se configura en un acoso de índole sexual. Recordemos que una de las características que tiene el mismo es que no es deseado, por lo tanto, todos los comentarios o declaraciones por parte del acosador, con respecto a apariencias es que son considerados como violentos o acosadores.

Como tercer punto tomare la sobreexigencia que inflige un rango jerárquico superior sobre un rango jerárquico inferior. En este caso, la persona que tiene más poder lo ejerce en contra de un rango inferior, por el simple hecho de no poder manipular a este. Recordemos que el acosador inflige su poder para someter a su víctima.

Como cuarto punto tomare una de las principales características que tiene la violencia laboral, la cual es que el acoso debe ser reiterado. Aunque diversos autores explican que el acoso sexual se configura con simplemente un comentario sexual no deseado. En este punto, quedó demostrado que el ex magistrado acosó de forma sistemática a la víctima durante varios meses.

Como quinto punto, la tensión laboral, la sobreexigencia y los comentarios de carácter sexual en el lugar de trabajo y también fuera del horario laboral, es lo que generaron que la víctima percibiera un clima de trabajo hostil y humillante.

Entiendo, que el trabajo realizado por la asociación Judicial Bonaerense, en tomar las medidas necesarias e iniciar la demanda contra el ex magistrado fue determinante para tomar el asunto a tiempo y proteger la integridad física y sexual de la damnificada.

Mecanismos de protección ante el acoso sexual.

Ante una situación de acoso sexual, es importante que la organización ejecute una serie de mecanismos para proteger a la víctima.

Como primera medida se debe aislar a la víctima. Lo principal es la protección de quien padece el acoso sexual, es por ello que se debe separar a la víctima de su acosador, impidiendo a este último toda posibilidad de contacto, ya sea directo como indirecto.

Como segunda medida, se debe separar al acosador de su puesto laboral. En la instancia de investigación donde se busca reunir las pruebas suficientes para poder llegar a una conclusión y posteriormente tomar una decisión, el acosador no puede tener contacto con la víctima.

Como tercera y última medida, se debe reparar por los daños generados. En caso de que existiera un daño ocasionado, la institución deberá, solidariamente, reparar por los daños generados, por ser responsable del accionar del acosador que se encontraba bajo su mandato.

Formas de probar la violencia laboral.

"Probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro." - Alejandro Oscar Babio.[10]

En este caso, el objetivo de la instancia probatoria es la recolección de información, para la reparación de los daños provocados por la violencia laboral, en beneficio del empleador o de un grupo específico dentro de la organización. Ahora bien, probar la existencia de violencia laboral es una tarea muy difícil, por lo cual hay que reunir diversos elementos probatorios para poder configurarlo.

Los extremos que deben probarse serán dos: El primero es la finalidad del acoso o violencia laboral, es decir que se debe demostrar que el acosador ejerce cierta violencia por beneficio propio o de un grupo dentro de la organización; y como segundo extremo se deberá probar que realmente existió o genero un daño en la integridad física o psíquica del trabajador.

[10] *Revista derecho del trabajo Nro. 11, pág. 2283 - Editorial La Ley.*

Como principal prueba. y la que entiendo como prueba inicial, es la intimación mediante telegramas a que cese el acoso o poner en conocimiento al empleador de que está padeciendo acoso bajo su mandato. Recordemos que la acción preventiva está a cargo del trabajador y es este quien debe de intimar al empleador sobre lo padecido.

Otra forma probatoria es la digital, la cual debe estar certificada por un notario público, dado que dicha prueba es muy fácil de adulterar. Estas pruebas pueden ser correos electrónicos, mensajes de texto de alguna aplicación, fotos, filmaciones y toda prueba en formato digital que pueda demostrar la existencia del acoso.

Como prueba debemos tener en cuenta la testimonial, y esta es la más difícil de todas, ya que ningún compañero arriesgara su puesto laboral por atestiguar contra su empleador. Como opción también se puede llamar a testificar al psicólogo o psiquiatra del damnificado, para constatar que efectivamente existió un daño psicológico producido en relación al trabajo que lo afecte.

Se puede solicitar una prueba pericial, esta es fundamental, porque en caso de que la parte demandada contradiga que la afectación física o psicológica no se generó por la violencia infligida en relación a la labor, el damnificado, podrá solicitar que se presente los estudios preocupacional, ya sean los realizados obligatoriamente por el empleador antes de dar inicio a la relación laboral, durante la relación laboral y concluida la relación laboral. Estos estudios están a cargo del empleador y lo dispone la resolución 43/97. La finalidad de los mismos es demostrar que la víctima inició su relación laboral sin ninguna afectación psicológica o física y que al concluir la relación padece de alguna afectación.

Desde mi punto de vista, los exámenes preocupacional, son sumamente importantes y además es una obligación que recae sobre el empleador, ya que son requeridos por parte de la ART al momento de incorporar un empleado en su nómina. Teniendo en cuenta lo explicado precedentemente en el punto anterior, además de la obligación, es un mecanismo favorable para el empleado, pues podrá detectar si existe una patología preexistente antes de dar inicio a una relación laboral. El artículo 6 inciso 3.B, de la ley 24.557, excluye toda incapacidad del trabajador preexistente al inicio de una relación laboral, que hayan sido acreditadas en el examen preocupacional. Es decir, que, si el empleador no realiza el examen preocupacional, le es imposible demostrar que el trabajador padece una afectación desde antes del inicio de la relación laboral, por lo

cual se considerará que el trabajador ingresó en perfectas condiciones, perdiendo la posibilidad de presentar una prueba fundamental.

También, considero importante la prueba pericial psicológica, la cual demostrara la alteración de la salud emocional de la víctima. Se trata de las secuelas que padece el trabajador, la cual se formula a través del testimonio de un médico o por un profesional de la psicología.

La pericia social, será determinante y se emplea mediante entrevistas, testimonios, escritos y determina el tipo de acoso y en qué fase del mismo se encuentra. Al fin y al cabo, la violencia o acoso laboral es un fenómeno social.

Algo importante a saber sobre la prueba, y siguiendo los lineamientos de la abogada Elizabeth Campos, lo cual el empleador tiene la obligación de adoptar medidas de seguridad tendiente a evitar el peligro que le pueda llegar a producir al trabajador, como lo prescribe el Artículo 75 de nuestra ley de contrato de Trabajo, es por ello que este último podrá solicitar al Juez que invierta la carga dinámica probatoria. Si bien, en nuestro Código Civil y Comercial se determina que quien esté en mejor condición de probar tendrá la carga dinámica probatoria, y en este caso es quien alega, el trabajador podrá solicitarle que el demandado pruebe que realmente no existió violencia o acoso por su parte que haya generado una afectación a su integridad y que ha implementado todas las medidas necesarias para evitar un daño en el trabajador.

En el fallo "Rybar, Hector c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido" la demandada no pudo probar que no existió un acto discriminatorio por el cual la actora se ha considerado despedido. El señor Rybar Hector era empleado del Banco Nacion ocupando un cargo de jefe, pero sus tareas no eran coincidentes con el rol que desempeñaba. Los testigos declararon que hacían tareas administrativas o tareas de archivo. Es por ello que la actora se considera despedida por motivo de trato discriminatorio por temas de ascensos, daño a su dignidad personal, presión psíquica y moral con ofrecimiento de retiro voluntario con propuestas económicas disvaliosas y des jerarquización de su persona al promocionar a empleados de menor jerarquía.

La parte demandada tuvo la obligación de demostrar que no existió una discriminación, de lo cual no pudo hacerlo. Si bien los testigos coincidieron que la propuesta de un retiro voluntario para los que estaban pronto a jubilarse era algo rutinario, no pudo demostrar que no existió una des jerarquización y discriminación al ascender

personas de menor jerarquía. La escasa prueba ofrecida por la demandada, como, por ejemplo, documentación con calificaciones de la actora, no fueron suficiente para probar, ya que también debió acompañar la documentación de calificaciones del personal ascendido, a fin de demostrar que estaban en mejor posición para ocupar un cargo superior. Al no poder demostrar que existió un acto discriminatorio es por lo que los jueces de cámara resuelven revocar el fallo de primera instancia, y condenar al Banco Nación a indemnizar al señor Rybar Hector.

La valoración de la prueba estará a cargo del Juez competente, y conforme el Artículo 386 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación exige a quien juzga que se realice conforme a los principios de la sana crítica, siendo totalmente lícito ponderar oportuna y justamente si las declaraciones en cuestión se aprecian o no congruentes con el resto de las pruebas presentadas.

Análisis de fallos - Jurisprudencia.

A.M.G.D c/ Metrovías S.A. s/ Otros Reclamos - Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La relación laboral entre A.M.G.D (Parte actora) y Metrovías S.A (Parte demandada) comenzó el 25 de abril de 2007. El actor cumplía la tarea de Oficial de mantenimiento.

A fines del año 2017 comenzó a padecer hostigamiento por parte de un miembro del gremio, con conocimiento de su superior, el cual no le dio la importancia que requería el caso.

A principios del 2018 la situación empeoró, el grupo de trabajo comenzó a hostigar al Sr. A.M.G.D, por lo que se tornó insostenible la continuidad laboral. Padeció hurto en su locker, violencia física, verbal, y hasta se inventaron denuncias falsas en su contra, por lo que inició un reclamo ante el INADI y posteriormente íntimo telegráficamente a la demandada.

Es por ello, que la parte actora inició la demanda con Metrovías S.A., su ex empleador, pretendiendo una reparación por los daños moral y psicológico ocasionados por empleados de la última, mientras existió la relación laboral.

La demandada negó todo lo presentado por la parte actora, alegando que el Sr. A.M.G.D, junto a otro compañero tenían actitudes agresivas por lo cual generaba un mal clima laboral para sus compañeros. Dicho alegato fue insostenible a la hora de probar.

Como pruebas principales a valorar proporcionada por la parte de la actora destacamos: A) Prueba testimonial; B) Documentación fotográfica; C) Prueba de reconocimiento de la documentación; D) Pericia Psicológica; F) Denuncia realizada en el INADI e intimación telegráfica.

En la prueba testimonial, el primer compareciente indicó que sufría violencia por parte del jefe y de los supervisores del sector. Que la agresión contra el actor dio origen por manifestar su disconformidad en que sus superiores quieran perjudicar a un compañero. Que el actor vandalismo en su locker, perdiendo su ropa de trabajo, lo discriminaban por su nacionalidad, recibió agresiones verbales y físicas tales como arrojaban aceite cuando el pasaba, o le vaciaron un tarro de 5 litros de pintura blanca encima. Que lo aislaron de su puesto de trabajo, y lo depositaron en una garita de seguridad, en malas condiciones, en una silla en mal estado, todo por no darle ropa de trabajo. Que el jefe del taller se encargó de incentivar al resto de sus compañeros para incentivarlos en contra de la parte actora.

El segundo compareciente sostuvo que vio como era el trato hacia la parte actora, que vio que lo trataron mal verbalmente. Tanto su jefe como los supervisores del taller manifestaron que le iban a hacer la vida imposible. Que el actor comenzó a sufrir dicha agresión luego de una asamblea convocada por el delegado en la cual este se violentó contra un compañero y contra la parte actora por el simple hecho de defender a otro compañero. Que luego de la asamblea otros compañeros agredieron física y verbalmente al Sr. A.M.G.D. Que el tiempo que estuvo en la garita estuvo sin tareas y sin ropa porque no lo dejaban ingresar al vestuario del taller. Que ante el pedido de reposición de ropa su superior no hizo nada al respecto.

Asimismo, comparecieron a declarar testimoniales los Sres. S.G.A (jefe del Taller), S.L.F , R.L.N, C.M.G y E.D.N (Supervisores).

El Sr. S.L.F declaró haber sido agredido por la parte actora en presencia del Sr. R.L.N, quien no declaró nada al respecto. Los Sres. C.M.G y E.D.N refirieron que no tenían conocimiento alguno de la situación, y que tomaron conocimiento de lo sucedido por comentarios, dado que ellos nunca presenciaron ningún acto de hostigamiento.

Como prueba documental se presentaron diez fotografías, entre ellas fotos de la parte actora con su ropa de trabajo manchada de pintura blanca, fotos del locker violentado con el candado roto y con dibujos y mensajes ofensivos.

La prueba pericial psicológica detalló que la parte actora sufre de un estado depresivo moderado producto de una exposición prolongada a una situación estresante. Que el impacto traumático ha conllevado a modificaciones y alteraciones en su comportamiento, en su afectividad, en su capacidad para proyectarse a futuro, en su seguridad personal, etc.… Por lo que se determinó que la parte actora presenta una Vivencial Anormal Neurótica con manifestación depresiva de Grado II, equivalente a un 10% de incapacidad psicológica. Todos estos estudios fueron realizados bajo las pautas previstas por el Artículo 472[11], primer párrafo del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

En razón a todo lo demostrado con las pruebas presentadas por la parte actora, es que la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo consideró procedente reclamo en concepto de daño moral por el mobbing, de acuerdo a lo normado por el Artículo 1741[12] del Código Civil y Comercial de la Nación. Asimismo, el tribunal resolvió confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de recursos y agravios.

Considero que los puntos específicos que debemos remarcar en el fallo, por lo cual la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo resolvió confirmar la sentencia, fueron los siguientes:

---

[11] *Artículo 472 CPCCN - "El perito presentará su dictamen por escrito, con copias para las partes. Contendrá la explicación detallada de las operaciones técnicas realizadas y de los principios científicos en que se funde.*
Los consultores técnicos de las partes dentro del plazo fijado al perito podrán presentar por separado sus respectivos informes, cumpliendo los mismos requisitos."

[12] *Artículo 1741 - CCyCN "Indemnización de las consecuencias no patrimoniales. Está legitimado para reclamar la indemnización de las consecuencias no patrimoniales el damnificado directo. Si del hecho resulta su muerte o sufre gran discapacidad también tienen legitimación a título personal, según las circunstancias, los ascendientes, los descendientes, el cónyuge y quienes convivían con aquél recibiendo trato familiar ostensible … La acción sólo se transmite a los sucesores universales del legitimado si es interpuesta por éste … El monto de la indemnización debe fijarse ponderando las satisfacciones sustitutivas y compensatorias que pueden procurar las sumas reconocidas."*

No se garantizó la indemnidad psicológica ni moral de la víctima, por ende, el empleador incumplió con el deber de seguridad dispuesto en el Artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que es uno de los pilares que preside en la materia laboral y se encuentra fundamentado en el Artículo 14 Bis de nuestra Constitución Nacional, que además de ello, también debe garantizar condiciones dignas y equitativas de trabajo. También debe garantizar un lugar o ambiente seguro y adecuado para desarrollar el trabajo dispuesto en el Artículo 41 de nuestra ley fundamental de la Nación, sobre el derecho de gozar de un ambiente sano y adecuado para poder desarrollar su labor, y en consecuente con el apartado 1 de la Ley 24.557 Ley de Riesgo del Trabajo.

Tampoco, la demandada brindó un trato igualitario, así dispuesto en el Artículo 81. A la víctima se lo aisló, no se le entregó sus elementos de trabajo, se le redujeron las tareas, se les negó el acceso a las instalaciones del trabajo y no se le dio la atención necesaria. Tampoco, se aplicó algún mecanismo necesario para evitar que el daño ocasionado, por un representante de la demanda, se siga propagando. Por parte de la demanda existió un silencio, una omisión de su obligación como empleador.

Considero que además de verse afectadas leyes fundamentales de la Ley de Contrato de Trabajo y de nuestra norma suprema, se vieron afectados pactos convencionales como es el caso del pacto de San José de Costa Rica, con carácter constitucional, en materia de discriminación y el Convenio OIT 111, tambien sobre la discriminación.

"P.M c/ Cia. de Servicio Hoteleros S.A s/ Daños y perjuicios - 110479/1996 - CNCIV - SALA M - 05/06/2001.

La actora comenzó a trabajar para la demandada el 16/08/1994, cumpliendo la función de guardia de seguridad, dentro del circuito cerrado de televisión del Alvear Palace Hotel, durante el turno nocturno, cumpliendo el horario de 23:00hs a 06:00hs, de lunes a viernes. Esta señaló que su encargado era el Señor Rizzo, y este le respondía al Señor Romero Carlos, jefe de seguridad. Todos bajo el mando de la Gerencia de Seguridad, a cargo del Señor Domínguez. Aclarar esto nos resulta importante, dado que como vimos en los puntos anteriores, tanto el empleador como sus dependientes están

obligados a cumplir con el deber de seguridad para todos los trabajadore que se encuentran a su cargo.

La actora hasta el mes de julio de 1995 llevó a cabo sus tareas de forma correcta. Tras la renuncia de su compañero que cumplía las mismas funciones que ella pero en el turno tarde, el Señor Romero Carlos, comenzó a intentar entablar una relación con la demandante, y la cual sus intenciones excedían el ámbito laboral, todas estas rechazadas por la parte actora. Esta afirma que cada vez que rechazaba las propuestas del Señor Romero, se tornaban más atrevidas e insistentes las propuestas que el codemandado realizaba, lo que tornó un ambiente laboral completamente hostil.

La situación se agravó cuando el Señor Romero intentó acariciar a la actora, la cual se lo informó al Señor Domínguez, Gerente de Seguridad, desde ese momento la relación laboral empeoró notoriamente, hasta se la desplazó de su puesto de trabajo asignando tareas que agravaron sus condiciones de trabajo. La actora fue víctima de persecución laboral y se demostró una ausencia por parte del empleador hasta el momento que fue desvinculada por una enfermedad inculpable.

En primera instancia, el Juez a Quo decide rechazar la demanda por los daños y perjuicios que le fueran ocasionados durante su relación laboral llevando a cabo las tareas de guardia de seguridad para la demandada, consecuencia del acoso de carácter sexual que padeciera de su superior.

La actora apeló el decisorio del A Quo, y en segunda instancia se resolvió atender la queja planteada, revocar el fallo y admitir la demanda en contra de la empresa demandada y el codemandado, el Señor Carlos Romero.

Durante el proceso la defensa de la demandada intentó descalificar la persona de la actora. Los testigos ofrecidos por esta, ambos bajo las dependencias de la demandada, manifestaron haber mantenido relaciones sexuales con la actora. Por otra parte, otro de los testigos señaló que la actora se vestía de forma provocativa y que había tenido relaciones con un cliente del hotel.

El A quo considera que todo lo atinente a sus gustos, tendencias sexuales no habría de ser tenidas en cuenta, ni puede ser objeto de juzgamiento. Esto dado que todo lo que transcurre en la esfera privada y no afecta ni al orden público, ni a un tercero, y

corresponde al derecho de la intimidad, el cual es un derecho personalísimo, establecido por el Artículo 19 de la Constitución Nacional.

Algo a destacar, y teniendo en cuenta lo antes explicado, la actora podia tener relaciones personales con quien quisiera y también, podia decidir con quien no tenerlo, y no por ello debía ser sometida a un hostigamiento laboral.

La testigo González, propuesta por la actora, declara haber sido víctima del acoso sexual por parte del Señor Romero. Al igual que le sucedió a la demandante, ha padecido una persecución laboral. La testigo Rivarola, declaró ser testigo directo de las violencia y acoso que padecía la víctima y que la tarea que realizaba la actora era en un puesto fijo y no rotativo, y que el cambio de tarea no tenía una justa razón. La testigo Macedo, delegada sindical y mucama, recibió quejas del personal femenino acosado por el señor Romero y se lo hizo saber a la empleadora en reiteradas oportunidades.

Los testigos de la demandada, los cuales ocupaban cargos de Gerencia, jefe de relaciones laborales, como también cargos de ayudantes, manifestaron desconocer la conducta acosadora del Señor Romero. Las personas que ostentan cargos directivos debían tener conocimiento de los hechos que se suscitaron u omitieron, para poder arbitrar los medios y poder llegar a una solución del conflicto.

En este caso, la cámara, tuvo en cuenta las pericias médicas de las que se demostraba que la actora presentaba una "reacción vivencial anormal neurótica, con manifestaciones fóbicas". Al mes de Julio del 2000, fecha de conocer el resultado adverso en primera instancia su cuadro se agravó y ante tal situación la víctima había intentado suicidarse. También se dejó establecido que la accionante presentaba una descompensación neurótica en un trastorno histérico de la personalidad.

Ante este cuadro, la Cámara sostuvo que las ofensas al derecho a la intimidad pueden materializarse por el acoso sexual en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona, que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo en su caso el reproche de la ley y una adecuada reparación.

Marco legal - Normativa aplicable.

Tanto en nuestra Constitución Nacional, en los códigos, decretos y en los tratados, encontramos amplias y diversas normativas que enmarcan la materia de violencia laboral. Señale los puntos que a mi parecer resultan más adecuados e importantes al momento de entender la obligación del empleador y los derechos y garantías del trabajador. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo lo trataremos en el *Capítulo 4* del presente trabajo.

Debemos partir del Artículo 19 de nuestra Constitución Nacional. La misma vela por proteger la intimidad de la persona. Ningún habitante de la nación puede ser juzgado por sus actos, salvo que ofenda al orden público, el bien común o el derecho de otras personas. También, como punto importante es que ninguna persona puede ser obligada a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohibiera. Este artículo es sumamente importante para entender los demás artículos, dado que limita y regula el actuar de la persona dentro de una sociedad y el deber de no dañar a otros.

Otro de los Artículos importantes, si no es el más importante con respecto a esta materia, es el Artículo 14 Bis de la Constitución Nacional, ya que habla de las condiciones digna y equitativa de la labor. Se pueden denominar como derechos sociales de los trabajadores, y este garantiza la protección de sus derechos a trabajar en un lugar adecuado, trabajar una cierta cantidad de horas al día, descanso obligatorio, vacaciones pagas, un sueldo justo e igual al de otro trabajador que realice las mismas tareas, participación en las ganancias, posibilidad de dirección en la empresa para la que trabajan y una indemnización en caso de que se extinga la relación laboral sin una causa justificada.

El Artículo 75 Inciso 2 de la Constitución Nacional dispone promover medidas positivas, que tienen como finalidad, eliminar actuaciones tales, en este caso relacionadas con el ámbito de trabajo, que pongan en riesgo la integridad física y psicológica del trabajador. Las acciones positivas se forjan en la igualdad de trato y en la igualdad de oportunidades. Es importante vincular este artículo con la Ley 23.592, Ley antidiscriminatoria, promulgada el 23 de agosto de 1988, la cual tiene por objetivo dejar sin efecto el actuar de manera desigual ante los derechos y garantías reconocidos por nuestra Constitución Nacional y también reparar los daños ocasionados. Es una norma de alcance general, la cual puede ser aplicada en cualquier rama del derecho, no solo para el

ámbito laboral. La ley tambien habla de la omisión discriminatoria, ya sea por religión, sexo, ideología, nacionalidad, o cualquier condicionante social.

El artículo 75 Inciso 22 que otorga una jerarquía supra legal para los tratados y concordatos.

En nuestro Código Civil y Comercial de la Nación encontramos el Artículo 51, que habla de la dignidad de la persona humana, la cual es inviolable y tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad. Este punto lo considero sumamente importante, dado que la dignidad humana es la fuente en lo cual se fijan y derivan todos los derechos humanos.

El artículo siguiente, Artículo 52 del código civil y comercial de la Nación, habla de la afectación a la dignidad humana. Si bien el artículo no es taxativo, comprende al menoscabo de cualquier modo de la dignidad humana. Toda afectación a la dignidad podrá ser objeto de prevención y reparación, es decir que el titular del derecho afectado tendrá derecho a reclamar prevención y reparación por los daños recibidos.

Continuando con el Código Civil y Comercial de la nación, es necesario desarrollar el artículo 1757, el cual trata a los hechos de las cosas y actividades riesgosas, que debemos entender desde el punto de responsabilidad objetiva que recae sobre el empleador al otorgar tareas, cuya actividad tiene altas probabilidades de peligrosidad, y pongan en riesgo la vida del trabajador, inclusive por la naturaleza de la tarea.

La responsabilidad que tiene el empleador emerge del Artículo 75 de la Ley de Contratos de Trabajo, y determina que el deber de seguridad estará a cargo del empleador, es decir que debe velar por el cuidado íntegro del trabajador, salvo los casos en el que este último obre de mala fe. Es un deber bilateral de los sujetos del contrato de trabajo, ya que el empleador debe adoptar las medidas y precauciones necesarias para evitar que el prestador de servicio sufra daños físicos, psíquicos o económicos. y, por otro lado, el trabajador debe cumplir con su obligación laboral, es decir con la buena fe, fidelidad, diligencia, colaboración y solidaridad.

La solidaridad es considerada un valor fundamental, al igual q la dignidad. Es considerado un valor ético esencial, ya que es una expresión de apoyo y colaboración hacia la persona, en nuestro caso a la persona que se vio perjudicada mediante un acto de

violencia laboral. Para el Doctor Guido Alpa, la solidaridad es fundamental en las bases de la convivencia y el ordenamiento jurídico. [13]

Cabe aclarar que el principio de buena fe, enunciado en el Artículo 63 de la Ley de Contratos de Trabajo, se ajusta a lo que es propio del buen empleador y del buen trabajador. Este es uno de los principios generales del derecho, la buena fe, es un medio para encauzar la protección de determinados valores e intereses sociales que versan en las relaciones laborales.

Julio Grisolia explica que la buena fe es recíproca, por el lado del empleador deberá garantizar la protección de la integridad del trabajador, como se explicó anteriormente. Por el lado del trabajador, deberá obrar de forma correcta, siguiendo las directrices marcadas por su superior y sin ponerse voluntariamente en un estado de peligro.

Con respecto a seguir directrices, refiero a la facultad de dirección que le otorga el Artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo al empleador, dado que esta lo faculta a emitir directiva a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a las formas de trabajo, las cuales se adecuan a las necesidades de la empresa. Esto tiene un límite, y es cuando se pone en riesgo la integridad y la intimidad del empleado. El convenio 190 Organización Internacional del Trabajo, que desarrollare en el *Capítulo IV*, propone al trabajador apartarse del lugar de trabajo o que cese con la actividad peligrosa cuando esté en riesgo su integridad física y psicológica o su intimidad.

El artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, denominado "Ius Variandi", faculta al empleador a modificar la forma y la modalidad de las prestaciones del trabajo, siempre y cuando no sean abusivas para el trabajador.

El Artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el trabajador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, la cual debe ser acorde a su categoría laboral, excepto cuando los motivos por el cual no lo haga estén debidamente justificados.

El Artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo obliga al empleador a tratar con igualdad a todos los empleados. Aquí se consagra el deber de no discriminar e igualdad de trato, el cual es un derecho esencial de toda persona. El Doctor Julio Grisolia lo

[13] *"La Solidaridad como Principio General del Derecho" - Base de Conocimiento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Universidad Abierta Interamericana*. 19/06/2013.

considera como un derecho de rango constitucional, cuando establece las condiciones dignas y equitativas de labor, dispuestas en el Artículo 14 Bis, y que además se encuentra reforzado por la tutela antidiscriminatoria dispuesta en el Artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y por los Artículos 1, 2 y 3 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Discriminación. [14]

El artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores, cualquiera sea su motivo. Entiendo por discriminar cuando una persona recibe un trato distinto, que desfavorece su situación laboral y afecta su dignidad personal. El pacto de San Jose de Costa Rica, que adquiere carácter constitucional por ser un tratado sobre derechos humanos, prohíbe la discriminación por sexo, color, religión, opiniones políticas, idioma o cualquier otra condición social.

El empleador tiene la responsabilidad de brindar un ambiente de trabajo sano y seguro, lo que nos remite al Artículo 41 de nuestra Constitución Nacional, por lo cual determina que las personas, en este caso el trabajador, gozará del derecho de un ambiente sano, equilibrado y sobre todo apto para el desarrollo de sus actividades productivas o profesionales. Esto lo podemos vincular con la Ley 19.587 del año 1972, complementa la ley de riesgo en el trabajo en el marco de la Seguridad e Higiene. Tiene como finalidad proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores. También tiene como finalidad prevenir y aislar los riesgos en los distintos puestos de trabajos y generar un desarrollo actitudinal respecto a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Como herramientas preventivas en caso del incumplimiento por parte del empleador, el trabajador cuenta con:

-Tutela preventiva: Podrá suspender el cumplimiento de sus deberes si existiera una grave amenaza de daños, hasta que el empleador cumpla con su deber de seguridad.

-Acción preventiva: El trabajador podrá intimar a su empleador a que evite un posible daño o en el caso de que ya se haya producido que ceses con el mismo.

El Artículo 242 de la Ley de contrato de trabajo, denominado como extinción del contrato por justa causa, y en este caso de forma indirecta, ya que quien decide dar por

[14] *Página 147 - Ley de Contrato de Trabajo comentada - Julio A. Grisolia - Ernesto J. Ahuad - 11 Edición 2022.*

terminada la relación laboral es el trabajador por incumplimiento de la obligación patronal que afecta e impide la relación contractual, dado que en estos casos se pone en peligro la integridad psicológica y física del trabajador. Seguimos el lineamiento del doctor Julio Grisolía, quien considera que para que exista una justa causa debe producirse un incumplimiento de obligaciones, que genere una injuria y que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo laboral.

La injuria es un ilícito contractual, es decir que pone fin al contrato laboral, y puede ser tanto patrimonial como moral, y sólo el juez puede entender y decir que hecho tiene tal carácter.

Corresponde indemnizar al trabajador cuando derive un daño a causa de la ruptura del vínculo laboral, por culpa de la violencia infligida por la empleadora o también por no cumplir con su deber de seguridad, dispuesto en el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo. Nuestro código civil y comercial, en su artículo 1737, define el concepto de daño, ya sea cuando se lesiona un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, cuyo objeto sea la persona, su patrimonio o un derecho de incidencia colectiva. El acoso laboral es considerado como un hecho ilícito y es por ello que es aplicable tanto el artículo mencionado, como su concordante, el artículo 1738 que prescribe la indemnización por pérdida de chance o lucro cesante. La víctima se ve imposibilitada de obtener ganancias, lo que impide un enriquecimiento económico propio, por lo tanto, se ve gravemente afectado su patrimonio.

El artículo 1740 del Código Civil y Comercial de la Nación dispone que la indemnización debe ser plena e integral. La víctima que sufrió un daño tanto moral como patrimonial, deberá percibir una indemnización coincidentemente con el estado en que se encontraba antes de sufrir el daño. La indemnización no puede ser nunca parcial, el objetivo de este artículo es suprimir todo efecto perjudicial en su totalidad.

El decreto 2385/93, que incorpora el acoso sexual al Régimen Jurídico Básico de la Función Pública.

La Ley 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres de todas las conductas de acoso o violencia. Es decir, es una ley cuyo objetivo es sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, en todos los ámbitos que ellas se desarrollen.

CAPÍTULO II - VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

La administración pública, a diferencia de las organizaciones privadas, está compuesta por diversos organismos de diferente índole, que mantienen una estructura piramidal de poder. Si bien las estructuras de poder en las organizaciones privadas también son de forma piramidal, las organizaciones públicas son más complejas, ya que la magnitud de grupos de empleados que la conforman es superior, y las relaciones laborales se ven entrelazadas por el poder, políticas públicas, procedimientos y demás factores que tornan compleja su "buena administración".

Entiendo que el principal motivo por el cual se genera el acoso en la administración pública es por el abuso de poder, las presiones políticas, las funciones directivas y de organización de los recursos humanos.

La buena administración es reconocida en la Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública, en la cual dispone mecanismos y criterios por el cual demuestran la necesidad de proteger al empleo público de toda influencia política.

Entonces, considero como buena administración, al buen hacer administrativo, a los procedimientos, medios y gestiones para cumplir con su finalidad.

El marco regulatorio del empleo público es la Ley 25.164, la cual regula la relación laboral entre las personas y la administración pública. La violencia laboral, o bien la figura del Mobbing, contiene elementos, los cuales son comunes a las relaciones laborales. A diferencia de una relación laboral en una organización privada, la administración pública, cuenta por características y procedimientos propios por los cuales los trabajadores deben transitar para hacer valer sus derechos. Es por ello que la legislación le otorgó al trabajador que se encuentre bajo dependencia del estado, una protección de estabilidad que está contemplada en el Artículo 14 bis.

Es muy común y muy notorio el acoso psicológico o mobbing dentro de la administración pública cuando se quiere excluir y forzar a que un empleado abandone su puesto laboral, dado que a diferencia de los trabajadores que se encuentran bajo relación

de dependencia, en instituciones privadas, están protegidos por una garantía de estabilidad laboral, prescripta en el Artículo 16 de la ley de Empleo Público Nacional, y en nuestra Constitución Nacional.

Entiendo que, la garantía de estabilidad laboral, juega un rol fundamental en la protección del empleado dentro del sector público, pero también considero que esta puede jugar un rol favorable para el acosador, dado que este también cuenta con las mismas garantías que la víctima. Es decir, le confiere una seguridad de permanencia laboral siempre y cuando no se genere un sumario y se acrediten faltas suficientes para expulsarlo. También, le genera una dificultad a la víctima el desprenderse de esos beneficios que le otorga la garantía de estabilidad, hasta cuando estuviera en peligro su integridad física y psicológica o su dignidad.

El doctor Francisco Abajo Olivares explica que la diferencia entre el acoso en el sector público y en el sector privado es que, en el último, el proceso tiende a durar menos tiempo y concluye con la renuncia de la víctima. En cambio, en el sector público, el proceso es muy lento, y suele durar años, dado que surge la negativa de la víctima de abandonar un trabajo con estabilidad y, por otro lado, se genera la dificultad de separar de su cargo al acosador porque goza de esa misma estabilidad.

Al igual que en las organizaciones privadas, el mobbing, es un comportamiento cuya finalidad es excluir al trabajador de su puesto de trabajo, mediante la humillación, discriminación, acoso, terror y hostigamiento. El acoso suele provenir de otros trabajadores, aunque muchas veces el empleador es quien estimula y genera un clima laboral hostil. Es importante aclarar que, es facultad del empleador garantizar las condiciones de trabajo dignas y seguras como lo dispone nuestra Constitución Nacional.

Considero importante tres puntos claves por el cual se manifiesta el acoso laboral en los organismos públicos.

El primer punto, el cual es muy común dentro de la Administración Pública, y también dentro de las organizaciones privadas, es el ejercicio abusivo del Ius Variandi, facultad que tiene el empleador de modificar la formas y condiciones de trabajo, siempre y cuando no alteren las modalidades esenciales del contrato, ni causen un perjuicio moral ni patrimonial al empleado. Ahora bien, el Ius variandi se torna abusivo cuando las modificaciones significan una reducción a la responsabilidades y tareas para el empleado, cambios de categorías, la no reubicación a sus tareas habituales luego de una licencia, la

modificación injustificada de las condiciones de trabajo, la disminución de remuneraciones, es decir, todo lo que le genere un perjuicio al trabajador por causas de modificaciones injustificadas.

Siguiendo los lineamientos del doctor Julian De Diego, considero esencial que todo cambio que genere una alteración en el contrato, debe de estar acompañado por mecanismos que compensen las pérdidas y mejoren la situación del trabajador. Las modificaciones In peius, es decir en perjuicio de este último, fueron rechazadas por diversos fallos, dado que el dependiente se encontraba en condiciones poco ventajosas al oponerse a las decisiones de su empleador. Como jurisprudencia tomaremos el caso "López Julio Ricardo c/ Institución Nacional de la Propiedad Industrial s/ Diferencias de salarios", donde los miembros de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, entendieron y determinaron que se configuró un abuso del Ius Variandi por parte de la empleadora, producto de reducir al trabajador su responsabilidad de jefatura y asignando tareas administrativas de menor jerarquía. Esta modificación de tareas no fue justificada, y tras demostrarse que existió un trato hostil por parte de la demandada, es por lo que el tribunal consideró que se vio afectado el buen nombre y reputación como profesional, entendiendo que era justo y necesario el indemnizar a la parte trabajadora por daños morales y diferencias salariales por trato discriminatorios. Si bien, el empleado debió acudir a las normas de derecho administrativo, los camaristas advirtieron que las normas jurídicas se deben adecuar a los principios del derecho laboral que han sido constitucionalizados.

Como segundo punto, nos encontramos con la discriminación por género en la Administración Pública. La Organización Internacional del Trabajo la define como "*A) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación …. B) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación"* [15]

El Doctor Julian De Diego define discriminación como *"el acto, o conjunto de ellos, que determinan una conducta arbitraria o injusta de parte del empleador que margina, posterga, aísla, persigue, presiona o menoscaba moral o económicamente o*

[15] *Definición de discriminación – Artículo 1. Convenio 111 OIT - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.*

genera el despido del trabajador, sin otro fundamento que el acto mismo de arbitrariedad, fundado en razones de raza, sexo, nacionalidad, estado civil, o por la orientación política, gremial, o por la edad o por su religión."

Es considerado trato discriminatorio cuando se busca lograr que el trabajador cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar. Existen distintas formas de discriminación hostil que van desde el acorralamiento paulatino, constituido por pequeños actos descalificantes, hasta hechos únicos, instantáneos y definitivamente descalificantes.[16]

Entiendo, entonces, que discriminar es el acto o situación por la cual una persona es tratada de manera diferenciada, por lo cual le genera un perjuicio, y es originado por razones de género, nacionalidad, capacidades, etnia, religión, o ideologías políticas.

El artículo 16 de la Constitución Nacional fundamenta el principio de igualdad de oportunidades.

Es importante señalar que, si bien que la discriminación en el ámbito público es tanto para hombres como para mujeres, el principal género afectado es el género femenino, y es por ello que la Administración Pública tiene un doble rol ante la igualdad de oportunidades. El primero es implementar mecanismo para lograr una igualdad real, y el segundo controlar que terceros no generen situaciones discriminatorias en razón del género.

La convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, aprobada por la Ley Numero 24.632, según su Artículo 1, señala que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. También, señala que la violencia contra la mujer no es solo una violación a los derechos humanos, es más que eso, es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

La ley 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres, es muy importante ya que tiene como objeto eliminar toda discriminación entre mujeres y varones, y velar por el derecho de que las mujeres puedan vivir en una sociedad sin violencia. Esto aplica tanto para el ámbito público como privado. Esta ley faculta al juez a disponer medidas

[16] *Fallo " Rybar, Hector c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido" - El Dial.*

necesarias para que cese la conducta violenta, ubicar al presunto agresor y proteger a quienes se encuentran en riesgo de padecer nuevos actos de violencia. También, se regirá por el principio de amplia libertad probatoria, es decir la víctima tendrá todos los medios lícitos para probar que padece una conducta violenta que pone en riesgo su integridad física, psicológica y moral. Serán consideradas las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes.

Con respecto a la discriminación, nuestra Ley Número 23.592, en su Artículo 1, fija pautas generales sobre otras causales de discriminación. Dispone que quien impida el pleno ejercicio de los derechos y garantías a otra persona, se verá obligado, por pedido de parte, a dejar sin efecto el acto discriminatorio y reparar el daño moral y material que haya ocasionado.

El tercer punto, es el estrés laboral, la Doctora Miriam Ivanega lo vincula a la afectación de la salud física y mental, que es causado por un menoscabo a la integridad psicofísica del trabajador.

El estrés laboral se genera por la intimidación u hostigamiento que se ejerce sobre el trabajador y puede generar un estado de Burnout o síndrome del quemado, que refiere a un agotamiento emocional, la fatiga o pérdida de energía. Es por ello que debemos entenderlo como un factor que provoca daños psicofísicos y daños morales, los cuales deben ser reparados.

Ambiente laboral hostil.

El ambiente laboral hostil genera puede generar en el trabajador un cierto grado de estrés laboral. Es fundamental garantizar al trabajador un ambiente laboral estable, idóneo y en el cual se le permita acceder a crecimientos laborales.

Cuando definimos ambiente laboral, debemos entenderlo, no solo al lugar en cuanto su higiene o su seguridad, sino también a la organización interna y a los recursos que tiene a disposición el trabajador para poder llevar a cabo su labor en la administración pública.

Existen diversos factores que generar un ambiente laboral hostil, ellos son: La influencia política dentro de la estructura administrativa, la burocratización de la

estructura organizacional, la falta de formación de liderazgos, la falta de procedimientos para ingresar a un cargo público, los ascensos injustificados apartados de una carrera administrativa, vaciamientos de puestos de trabajos por reducción de tareas o quita de responsabilidades, traslados del personal de forma injustificada, congelamientos de vacantes y el eterno estado de emergencia.

Debemos recordar que el ambiente laboral hostil es incompatible con el concepto de trabajo decente, que es las aspiraciones que tienen todas las personas a lo largo de su vida laboral, aspiraciones en oportunidades, ingresos, voz y reconocimiento. El Dr. Roumaldi lo define como un pilar fundamental en la paz de las comunidades y en la sociedad.

La prueba en la administración pública.

El doctor Francisco Abajo Olivares considera que es difícil, pero no imposible, probar la existencia del mobbing o acoso laboral, dado que la víctima cuenta con diversas herramientas para probarlo, que pueden ser tanto filmaciones o fotografías, entre otras. También, considera que es más fácil probar el acoso en el sector público que en el sector privado, dado que en el primero se puede utilizar el sumario como documentación probatoria.

La realidad es que la administración pública no puede sancionar al acosador como se haría en una institución privada. Para ello debe existir un previo proceso disciplinario, el cual demuestre que realmente existió un hecho injurioso por parte del acosador. Este debido proceso se encuentra prescrito en el Artículo 18 de nuestra Constitución Nacional. Una vez que se haya tramitado el sumario, la autoridad competente resolverá sobre la sanción que le será aplicada al acosador.

El acosador deberá ser sancionado gravemente, por el simple hecho de generar un acoso o violencia laboral, que son contrarios a los deberes que le competen por ser un empleado o agente público.

La problemática que encontramos a la hora de probar dicha situación de acoso, es que la víctima tiende a no denunciar al acosador por miedo a no poder probar que está padeciendo una situación de acoso. Es decir, no se podrá dar inicio a un sumario si no existe una víctima que denuncie el actuar del acosador.

Como siguiente dificultad nos encontramos que generalmente, el acosador, realiza su acto de acoso en ámbito de privacidad, de forma sutil, o también la manera de actuar puede pasar inadvertida para los otros,[17] por lo tanto la víctima corre con la dificultad de tener que probar un acto del cual ha sido sometido sin testigos o evidencias que prueben el acoso. Para ello, la jurisprudencia otorga principal importancia a las pruebas periciales ofrecidas por la víctima y sobre todo a las pruebas testimoniales de compañeros allegados a la víctima. Aunque también debemos reconocer que existe una gran complejidad para que un compañero, que aún continúa trabajando en el lugar donde se produjo la violencia laboral, declare en favor de la víctima, todo por temor a que le ocurra lo mismo.

Frente a los actos de discriminación y acoso laboral, se ha optado por un criterio que fueron aplicados en diversos fallos, el cual como vimos anteriormente, consta en desplazar la carga dinámica de la prueba del actor hacia el demandado. Es decir, en este caso es el demandando quien deberá probar que su actuar tiene una finalidad distinta, y por ende descartar el acto de acoso o discriminación el cual se le atribuye.

Análisis de Fallo - Jurisprudencia.

"H.V.N. c/ EN - M° Defensa - FAA y Otros s/ Personal militar y civil de las FFAA y de Seg" - CNACAF - Causa N° 4.199/2008/CA1 - Sala IV - 03/09/2015.

La actora H.V.N ingresó a prestar funciones en el ministerio de defensa en el año 1994, posteriormente realizó el curso de controlador de tránsito aéreo en el centro de instrucción y perfeccionamiento (CIPE).

Comenzó a desempeñar sus tareas en el aeropuerto internacional de Ezeiza, y a principios de 1996 comenzó a padecer acoso por parte de su superior, encargado de la oficina, el suboficial W.C.

El Suboficial W.C comenzó a acosar física, psicológica y laboralmente a la víctima, de forma constante. Le hizo propuestas de carácter sexual, a la cual la víctima se

[17] *Mirian M. Ivanega - La discriminación, el acoso en el empleo público y la afectación de la igualdad. - Revista Argentina del Régimen de la Administración Pública, Buenos Aires - RAP 418.*

negó, la amenazó en reiteradas ocasiones diciendo que si ella no accedía le arruinaría la vida y su carrera. Comenzaron a haber roces físicos y en los momentos que la víctima se encontraba sola le hacía comentarios de índole sexual.

También, se le negó la posibilidad de crecer en su labor, dado a que en los años que se encontró en el Aeropuerto Internacional de Ezeiza, se le negó la posibilidad de tener un instructor para controlar el tránsito aéreo, ya que el codemandado, el Suboficial W.C se encontraba a cargo del adiestramiento, y por ello la victima tambien sufrió una perdida en sus haberes.

La actora alegó que el codemandado estaba obsesionado y hasta llegó a perseguirla a su domicilio y hasta le hacía llamados fuera del horario laboral.

En este punto nos detenemos a analizar el actuar del acosador, teniendo en cuenta las figuras que analizamos en el capítulo anterior. En este caso nos encontramos con un tipo de violencia descendiente dado que quien la inflige es de rango superior a quien la padece, y la forma del acoso es sexual, moral y psicológico.

Es de acoso sexual por los comentarios e insinuaciones que el acosador le inflige a la víctima. Debemos recordar que este tipo de violencia se genera con el simple hecho de que se produzca un comentario, de carácter sexual y no deseado por la víctima.

Es de acoso moral y psicológico ya que la víctima padece afectaciones por el hecho de ser amenazada y perseguida psicológicamente por parte del codemandado.

También, debemos incluir en esta lista el acoso económico, como explique anteriormente, ya que por la imposibilidad de que la actora tuviera un instructor, es que esta sufrió una pérdida económica en su salario.

La actora relata que los hechos producidos por su superior le provocaron daños morales y psicológicos, y los mismos se fueron prolongando a lo largo de los años, en diferentes grados y modalidades.

El acoso por parte de W.C era de forma constante, hasta el punto de que el jefe inmediato de la actora, el teniente M, denunció dicha situación a sus superiores, y el mismo fue desafectado de su puesto.

La actora pudo desempeñar su trabajo como instructora una vez que fue trasladada a la torre de control del Mar del Plata, pero al regresar a la torre de control de Ezeiza se

reanudaron las situaciones de hostigamiento por parte de la codemandada, el subcomandante W.C, y por ende no pudo continuar con sus tareas como instructora por lo que se vio afectado su salario.

La actora realizo diversas denuncias ante la Fuerza Aérea por acoso sexual, persecución, hostigamiento y abuso de autoridad. Luego de dichas denuncias se le cambió el horario laboral y también le fue denegado el pedido de licencia por el fallecimiento de su hija mayor. También, realizó denuncias ante el Consejo de la Mujer, que fue derivado al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa.

La violencia y el acoso se extendió a su esposo, que tenía un grado de teniente dentro de la Fuerza Aérea, por lo que fueron excluyendo del entrenamiento fuera del país, por lo que fue degradando su carrera y luego lo desafectaron de la tripulación del avión PA-31.

En este punto podemos ver como la violencia laboral trasciende el ámbito laboral y afecta las relaciones familiares. El objetivo de daño del acosador es el familiar de la víctima, sabiendo que el daño ocasionado repercutirá indirectamente en la víctima.

La actora solicitó la reparación por los daños psíquicos, morales y pago de diferencias salariales. Asimismo, pidió un resarcimiento por los gastos que se generaron por diagnósticos médicos y tratamientos psicológicos.

La misma ofreció prueba documental, pericial psicológica y contable, absolución de posiciones y de testigos.

El juez de primera instancia rechazó la demanda, con costas en el orden causado, entendiendo que al Estado Nacional le podría atribuir la responsabilidad por los extremos señalados por la actora y la conducta del codemandado. Las pruebas periciales psicológicas, demostraron que la actora padecía una discapacidad del 20% y que era imposible determinar cuánto corresponde a los hechos denunciados y cuanto a la personalidad de la actora. También, refirió que la víctima, al momento de rechazar la demanda, no se encontraba bajo tratamiento psicológico y que la víctima solamente estuvo bajo tratamiento cuando padeció estrés laboral.

El juez destaco, que si bien las declaraciones brindadas por los testigos, de los inconvenientes derivados en el ámbito laboral, es difícil probar que se ha configurado una

conducta de acoso sexual. Por ello advirtió que no todo daño laboral implicaba un daño susceptible a reparación.

Tanto la actora como el Estado Nacional impusieron recursos de apelación, que fueron concedidos libremente.

La parte actora expresó sus agravios, pero no fueron contestados por sus contrarios. Básicamente agravio que se haya rechazado su demanda sin haberse tenido en cuenta correctamente las pruebas periciales ofrecidas en autos y las pruebas testimoniales, y afirma que se encuentra debidamente acreditado el acoso y hostigamiento laboral, y que dichos actos le produjeron daños cuya reparación pretende en esta causa y es por ello que se queja de la sentencia producida en primera instancia

Por otro lado, el Estado Nacional no presentó su memorial de agravios.

Se le requirió al juzgado de origen que remitiera la totalidad de las actuaciones administrativas.

La pericia psicológica agregada determinó que la actora sufrió una disminución en su plasticidad dado que sigue usando recursos defensivos pasada la situación de shock. La experta designada afirmó que efectivamente es difícil determinar cuánto corresponde a un evento dañoso y cuanto, a la personalidad, pero que algunos datos serían coincidentes a las experiencias sufridas por la actora. El perito se explaya en sus conclusiones y determina que las características se aplican a un mobbing laboral.

También, se agregaron declaraciones testimoniales, de las cuales se desprende que la víctima tuvo problemas con el codemandado, que éste la incomodaba, y que llevaba a cabo una persecución en todos los ámbitos donde se encontraba la actora. Que el codemandado hacía diferencias y no trataba de la misma forma a la actora que a sus compañeros. Que esto le impedía trabajar normalmente.

La actora también presentó testimonial por parte de compañeros en la cual demostraban que su marido había sido objeto de acoso y discriminación por la simple razón del vínculo matrimonial que tenía la actora y el teniente S.

Del resto de la prueba que el juez de primera instancia no examinó de forma detenida, surge que la actora efectuó denuncias ante la ministra de Defensa quien ordenó al Jefe del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea que iniciará investigaciones e informará acerca de las medidas adoptadas.

La ministra de Defensa ordenó la remisión del expediente administrativo a la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derechos Internacionales Humanitarios. Dicha existencia del expediente había sido informada por el jefe del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea, y que se habían iniciado actuaciones por casos de enfermedad prolongada en razón a la actora.

La actora había sido citada a declarar, pero ésta había desistido mediante Carta documento, ya que no concurrió alegando falta de confianza en la objetividad de la investigación. Es por ello que el expediente había sido archivado.
Es importante recordar el deber de protección y la garantía de ser oído que goza la víctima.

Las actuaciones administrativas demostraron que existieron denuncias por parte de la actora ante las autoridades militares, las cuales no llegaron a ninguna conclusión.

Las declaraciones testimoniales demuestran la existencia del trato abusivo, diferencial y el acoso y hostigamiento por parte del codemandado. Los testigos eran directos a los hechos y es por ello que se probaron la existencia de una conducta hostil hacia la actora e incluso hacia otros empleados.

Es por ello, que el Tribunal decidió revocar la sentencia en cuanto rechazó la atribución de responsabilidad de los codemandados e ingresar al examen de los rubros indemnizatorios que reclama la actora en su demanda, que consisten en daño moral, daño psicológico, costo de tratamiento psicológico y diferencias salariales. [18]

Como podemos ver en la explicación del caso, muchas veces, las víctimas tienden a tener dificultades para demostrar el hostigamiento o el acoso. En este caso, la víctima pudo demostrar la existencia haciendo presente un expediente administrativo, del cual el juez de primera instancia no tuvo en cuenta. Recordemos que como se explicó con anterioridad la jurisprudencia otorga mayor importancia a la prueba pericial presentada y aún más a las pruebas testimoniales directas.

Si bien, la actora pudo demostrar los extremos en primera instancia, el juez A Quo no dio la debida importancia a la prueba presentada.

[18] *Cita resolución del tribunal: … "el Tribunal RESUELVE: 1) Declarar desierto el recurso del Estado Nacional de fs. 1001 (art. 266 del CPCCN); 2) Hacer lugar al recurso de apelación de la actora y revocar la sentencia de fs. 994/998. 3) Admitir la demanda de daños y perjuicios contra los codemandados en los términos que surgen de la presente y 4) Imponer las costas de ambas instancias a los codemandados sustancialmente vencidos (art. 68 CPCCN) y diferir la regulación de honorarios hasta que se determinen los de primera instancia. -..."*

Algo novedoso, y que fue tenida en cuenta al momento de la formulación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, es la violencia económica, que la desarrollare más ampliamente en el *Capítulo IV* , y que también hemos adelantado a lo largo del desarrollo del fallo. En este caso la victima padeció este tipo de violencia al momento en el que no se le otorgaron horas de instrucciones y esto ocasionó que no pueda gozar de los adicionales correspondiente en su remuneración.

CAPÍTULO III - EL MUNDO LABORAL LUEGO DE UNA PANDEMIA.

Introducción.

El mercado laboral es el nexo entre las condiciones de vida actuales y la pobreza futura. Debemos recordar que el trabajo, es la vía por la cual unas personas se organizan y proyectan sus vidas. Es el medio que les permite llevar a cabo un oficio y/o desarrollarse profesionalmente con el fin de crecer económicamente.

El impacto de la pandemia, producto de la crisis sanitaria denominada COVID-19, generó que, durante el periodo de aislamiento obligatorio, los puestos laborales se vieran reducidos y esto ocasionó un gran crecimiento de desocupación, sobre todo en los puestos laborales que llevaban a cabo tareas de producción y también en los trabajos informales.

El doctor Julio Grisolia considera que la pandemia aceleró los cambios en el mundo del trabajo y esta produjo un punto de inflexión en todas las relaciones laborales, dado que modificó el perfil de los trabajadores y la formas de llevar a cabo sus tareas, esencialmente de forma remota. Esto ocasionó una transformación digital de las oficinas y también transformó las relaciones humanas.

Violencia laboral en tiempos de pandemia.

La presión que generó este acontecimiento, hizo que se vean afectadas las relaciones entre empleados de un mismo rango jerárquico, y potenció a que los cargos jerárquicos impusieran mayor dominancia sobre los cargos de menor jerarquía.

Los empleados se vieron superados por la incertidumbre de un futuro. No solo se vieron afectados por la crisis sanitaria, también se vieron afectados por la fuerte crisis económica y la incertidumbre sobre la continuidad en sus empleos.

El mercado laboral potencia la violencia, el descarte de empleados genera una competencia salvaje y muchas veces desleal entre compañeros. Los empleados ante esta

competencia o por el mismo miedo de quedar fuera de las instituciones tienden a aceptar reducción de salario, el cual no se ve reflejado en lo que percibe en los recibos de haberes. La Ley de contrato de trabajo en su Artículo 12, determina la irrenunciabilidad por parte del empleado a sus derechos laborales. El Decreto de Necesidad y Urgencia número 297/2020 resguardo entonces el derecho del goce íntegro de haberes, aunque el trabajo que se realizaba haya reducido. La finalidad del legislador no solo fue la de proteger el trabajo sino también el salario y por ende la calidad de vida del trabajador.

El miedo a la miseria de la desocupación genera que el trabajador replique la violencia recibida a sus compañeros y que acepte o se adapte a las condiciones precarias de trabajo que proponían sus superiores. También, debemos recordar que todas las personas se veían afectadas por la incertidumbre y el miedo de un virus que mutaba y se esparcía día a día.

La oficina de violencia laboral detalló que la mayor cantidad de denuncias en el periodo 2020 fueron por violencia psicológica y económica. A la falta de pago de haberes en tiempo y forma, los despidos sin razones se le sumó la presión de romper el aislamiento, aunque no sean trabajadores esenciales y la no provisión de elementos de protección personal.

En este contexto surgió una nueva modalidad de violencia, ya que fueron notables las denuncias por sobreexigencia y chantaje emocional en relación con el trabajo laboral remoto o desde el hogar. Los empleados se excedían de su jornada laboral por el simple justificativo de "trabajar cómodos desde sus hogares". Esto contradijo la Ley de Contratos de Trabajo, la cual prescribe que la jornada de trabajo no debe superar las 8 horas diarias o los 48 semanales.

El trabajo remoto y la sobreexigencia generaron que los trabajadores continúen con la actividad económica, pero a su vez generó un desequilibrio entre los trabajadores que estaban capacitados para trabajar remoto y los que no.

La ley 27.555, ley de teletrabajo, en su Artículo 11 dispone que el empleador deberá garantizar la capacitación de sus empleados brindándole cursos, herramientas de apoyo, que le permita una mejor adecuación a la nueva modalidad laboral.

Este contexto de pandemia, que trajo muchos cambios en el ámbito laboral, para algunos fue positivo y para otros no tanto. Todos los cambios son positivos si la persona

puede adaptarse y todo cambio es negativo, si no podemos adaptarnos. Esta nueva modalidad generó disminución de puestos de trabajo. Los empleados que no pudieron adaptarse a la modalidad virtual fueron despedidos o renunciaron a causa de frustración.

En los países de América Latina se generó un gran desequilibrio por causa de la desigualdad. Las personas que realizaban trabajos presenciales o manuales fueron sustituidas por nuevas tecnologías, lo que generó que se vieran obligadas a reubicarse en otros puestos laborales, y en caso de no poder se vieron forzados a aceptar alguna oportunidad laboral más baja y hasta recurrir al trabajo informal.

El avance de las tecnologías es inevitable, como explica el Doctor Julio Grisolia, el trabajo humano ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando a ser de un trabajo esencialmente físico a uno básicamente intelectual. El hombre pasó de utilizar sus propias fuerzas para trabajar, a aplicar los avances productos de la tecnología como son la computadora, la robótica, la cibernética, etcétera.

Con la crisis económica a raíz de la pandemia hizo que el índice de contratación disminuyera, las tareas que realizaban dos personas pasaron a estar a cargo de una sola. La falta de capacitación y las directivas poco claras o ausencia de ellas potenciaron a la sobreexigencia y al acoso psicológico padecido por el empleado.

Ciberacoso - ¿Un medio o una nueva forma de violencia laboral?

Las nuevas modalidades del trabajo y sumado a la irrupción de las tecnologías como secuela de una pandemia, han originado un nuevo fenómeno que afecta a un grupo de trabajadores.

Definiré a este nuevo fenómeno como un tipo de hostigamiento virtual e intencional que es llevado a cabo a través de medios tecnológicos de informática. Es un fenómeno novedoso, principalmente en Argentina, que se suele dar por el uso inapropiado de correos electrónicos y cualquier otro medio de comunicación.

El ciberacoso laboral se compone de cuatro características que desarrollare a continuación.

La primera característica es que es Telemático. Esto quiere decir que el medio por el cual se hostiga a la víctima es a través de un medio tecnológico, ya sea mensaje de texto, redes sociales, correos, etc.

La segunda característica es el dolo, ya que el acosador conoce, tiene la intención y genera los medios para ocasionar los daños.

La tercera característica es la remotidad, dado que la persona que lleva a cabo el hostigamiento no lo hace de forma presencial. El acosador no permanece en contacto físico con la víctima, y esto muchas veces agrava la situación, dado que el grado de violencia que inflige a la persona es aún mayor que otros tipos de violencia.

La cuarta característica es su tipología, la cual se verá marcada por el ámbito en donde se aplique. Si el acoso u hostigamiento se lleva a cabo bajo una relación laboral, el ciberacoso será en razón al trabajo.

Ahora bien, preguntare ¿El ciberacoso es una nueva forma de violencia laboral o simplemente es el medio por el cual se genera el hostigamiento?

Actualmente, la vida social se encuentra completamente cruzada por los escenarios virtuales o digitales, por lo tanto, es muy importante entender cuando una persona se encuentra frente a un escenario de ciberacoso. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo considera la posibilidad de que el acoso laboral se lleve a cabo por los medios tecnológicos y de comunicación.

Las modalidades de violencia de trabajo, como vimos en el anterior capítulo, refieren a la determinación de los bienes jurídicos y derechos que se encuentren afectados por el actuar del hostigador.

Entonces, la diferencia que encontramos es que los acosos de tipo moral, o tambien definidos como mobbing, es que este afecta a la imagen, a la psicología y a la dignidad de la persona, mientras que el acoso sexual afecta al desarrollo y a la libertad y el desarrollo sexual de la víctima. En cambio, el ciberacoso no constituye una modalidad de acoso que pueda identificarse como las anteriores descritas, sino que será el mecanismo o la vía por la cual, el acosador, lleva a cabo cualquiera de las modalidades mediante un escenario digital, que, a diferencia del acoso tradicional, no se da cara a cara.

El especialista en derecho del trabajo, Antonio Álvarez del Cuvillo[19], considera que los escenarios digitales le facilitan al hostigador el poder producir actos lesivos, los cuales ponen en riesgo la dignidad de la víctima. El objetivo de estos actos no es específicamente la víctima, sino su entorno ya sea laboral, familiar, personal, y todo entorno que termine causando un impacto sobre ella.

Ciberacoso en el ámbito laboral.

Como sabemos, las tecnologías avanzan día a día, y estas facilitan la práctica del trabajo, y más aún en los trabajos donde por fuerza mayor se ha implementado el Teletrabajo, el cual ha cobrado gran protagonismo en el contexto de pandemia originada por el COVID-19. Las relaciones de trabajo fueron mutando, muchos trabajadores inician tareas en los establecimientos y las concluyen en sus domicilios o viceversa. También, la comunicación le permite al trabajador poder llevar a cabo su labor en otros establecimientos o mismo, en lugares públicos. Es por ello que la tarea de identificar que el ciberacoso se produjo en el ámbito laboral es tan complicada, ya que, por ejemplo, un intercambio de correos electrónicos o conversaciones que comienzan en el establecimiento laboral y continúan concluido el horario de trabajo o en otros lugares, suelen confundirse entre asuntos personales y laborales.

Considero que el acoso laboral de forma personal debe configurarse cara a cara o mejor dicho con actos de forma presencial que se lleven a cabo dentro del establecimiento. Ahora bien, los avances tecnológicos permitieron expandir este ámbito laboral, ya que, por medios de las tecnologías, empleados de la misma institución, pueden relacionarse entre ellos, y de este sentido también pueden hostigar a la víctima quitando el carácter del tiempo laboral y del espacio físico de trabajo.

La modalidad de ciberacoso potencia al acoso moral. Para algunos autores, el acoso laboral, tiene como característica la acción reiterada en el tiempo, en cambio para otros autores basta con un simple acto de acoso para que se configure una violencia laboral. En los casos de ciberacoso existe un efecto el cual el especialista Antonio Álvarez Del Cuvillo lo denomina como efecto multiplicador del daño. Refiere a que un simple acto de violencia mediante el uso de tecnologías tiene un mayor impacto en el daño, dado

[19] Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad de Cádiz - España.

que existen más posibilidades de que se expandan o multipliquen. Asimismo, también genera que otras personas se unan al actuar del hostigador.

La conducta abusiva no se intensifica solamente por la repetición, sino que existen otros factores como la velocidad, la facilidad de difundir información, la permanencia en las redes cibernéticas y la cantidad de destinatarios es lo que hace que el acoso sobrepase el ámbito laboral y se expanda al ámbito familiar y personal.[20]

Deber de prevención por parte del empleador.

Es responsabilidad del empleador velar por la seguridad e integridad física y psicológica del trabajador, así como también de su dignidad y moral.

Los empleadores son responsables por la exposición de sus empleados a la hora de llevar a cabo su tarea. Como explique con anterioridad, el Artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, obliga al empleador a adoptar medidas según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores[21]. Entonces, si el empleador que está a cargo de una fábrica debe adoptar medidas para evitar el riesgo a la hora de llevará a cabo los trabajos en la de producción, por lo tanto, el empleador que tiene bajo su dependencia trabajadores realizando su labor, ya sea teletrabajo o a través de internet, deberá prever todos los riesgos que puedan producirse en dicha circunstancia.

Las instituciones deben prever medidas para detectar y reaccionar ante el aparecimiento de manifestaciones de violencia psicológica a través de las nuevas tecnologías. Debemos remarcar que la información que se divulgue sobre un trabajador se expandiera rápidamente, por lo tantos las medidas deben ser tomadas con suma celeridad para impedir que el daño incremente y proteger la dignidad de la persona.

[20] *El ciberacoso en el trabajo como categoría juridica - Temas Laborales núm 157/201 - Antonio Álvarez Del Cuvillo*

[21] *Artículo 75 - Debe de seguridad - Ley 20744 - Ley de Contrato de Trabajo.*

Teletrabajo - Nueva forma de trabajo, nuevo ámbito para el acoso laboral.

El teletrabajo es una nueva forma de contrato de trabajo o de relación laboral en crecimiento, que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, y es reconocido por legislación bajo el marco normativo de la Ley 27.555, decreto 27/2021, publicado en el Boletín Oficial el día 20 de enero del 2021, y está prescripta en el Artículo 102 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

No debemos confundir el teletrabajo con el trabajo remoto. El primero es una forma nueva del contrato de trabajo que le permite al trabajador llevar a cabo su labor desde una ubicación específica fuera de la oficina del trabajo, mientras que el trabajo remoto es el que se realiza de forma flexible y remota, y que le permite al trabajador realizar el trabajo desde cualquier lugar siempre y cuando posea una conexión de internet que se lo permita. En este último caso la relación laboral se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo sin tener en cuenta las cláusulas dispuestas por la Ley de Teletrabajo.

Los teletrabajadores tienen las mismas obligaciones y garantías dispuesta en la Ley de Contrato de Trabajo y normas aplicables a esta modalidad nueva de trabajo.

Como beneficios sociales del teletrabajo encontramos que, los desplazamientos de los empleados se reducen, por lo tanto, hay menos probabilidad de Accidentes Initineres, menos gasto para los trabajadores y una mejor conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, también genera más oportunidades de trabajo para profesionales.

El beneficio para el empleador es la mayor productividad, menos gastos por uso y mantenimiento de instalaciones, aunque los gastos del trabajo en el domicilio estarán a cargo del empleador, y un acceso más amplio y calificado a ofertas de trabajadores.

Considero que esta nueva forma de contrato de trabajo, el cual fue una salvación durante los tiempos de pandemia, también tiene su lado negativo. El acoso laboral evolucionó gracias a la aparición del teletrabajo. Debemos remarcar dos puntos importantes a tener en cuenta, que son las principales causas por la cual se genera este acoso a distancia. El primero es el uso inapropiado y de forma violenta de las plataformas de mensajería, ya sea correos, “WhatsApp”, mensajes de textos y demás. El segundo punto a tener en cuenta es la extensión del horario laboral, por lo cual se mezcla el horario de trabajo con el horario personal de la persona.

Para ello la ley de Teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores, como es la "Desconexión digital". Este derecho novedoso es el que posee el trabajador a no contestar mensajes ni llamadas, cuando este se encuentre fuera de su horario laboral. El no respetar este derecho se debe configurar como una violencia por parte del empleador, lastimosamente en toda institución se encuentra naturalizado. Como explique anteriormente, es normal pensar que, si un trabajador lleva a cabo su labor desde el domicilio, lo hace de forma cómoda a gusto y por ende contactarlo fuera de horario laboral no le debería afectar en nada. El trabajador suele encontrarse a disposición más de las horas permitidas por nuestra legislación, esto vulnera el derecho al descanso y al tiempo libre.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo 3 determina el ámbito de aplicación y considera a los medios tecnológicos como un medio pertinente por el cual el empleador presiona y acosa al trabajador. Cito el Artículo *"... 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…"*. Es decir, cualquier mensaje fuera de horario por el cual le solicite al trabajador que realice una tarea, sin respetar su derecho a desconexión, debe ser considerado como un acto de violencia laboral.

Si bien, un simple mensaje o un correo fuera de horario laboral no debe ser considerado como un acto de acoso, podemos diferenciar ciertas conductas que marcan una conducta hostil por parte del empleador, por ejemplo; El obligar al teletrabajador a permanecer conectado; Obligar a un teletrabajador a estar con la cámara prendida, ya que esto afecta al derecho de la intimidad dentro de su hogar; Hostigar o castigar al trabajador por no contestar mensajes fuera del horario laboral; Aumentar las tareas del teletrabajador y obligarlo a terminarlas fuera de horarios es lo que genera una sobreexigencia.

La sobreexigencia por parte del empleador hacia el teletrabajador puede ocasionar daños psicológicos en él.

Otras formas de acoso y hostigamiento laboral es el cambio sorpresivo de horario de trabajo, alegando que al estar en su hogar no existiría imposibilidad para hacerlo.

También, considero acoso laboral a la medición de productividad, esto ocasiona que el Teletrabajador con el objetivo de llegar a los objetivos planteados por su empleador

se exceda del horario laboral habitual o mismo tome pausas de trabajo como para descansar o almorzar.

Otra de las formas de acoso es el ignorar al teletrabajador, apartarlo del grupo, omitir información y no permitir que sea parte de las reuniones que se realicen de forma presencial en las instalaciones de las empresas. En pocas palabras es desplazar o apartar al trabajador de su grupo de trabajo.

Por último, y algo que considero que es muy habitual en la modalidad del Teletrabajo son las maneras por la cual los superiores se dirigen al Teletrabajador. Como vimos en los puntos anteriores, los acosadores suelen potenciar su agresividad al enviar un mensaje o al dirigirse en una videoconferencia o una reunión virtual, ya sea estando a solas con la victima o con más personas. El acosador tiende a humillar a la víctima frente al resto remarcando errores o criticando su forma de trabajar.

El abuso digital es un riesgo psicosocial nocivo para la integridad del trabajador, dado que este puede padecer los siguientes factores:

Estrés: Es ocasionado por el incremento de tareas desmedidas, que genera una afectación psicológica en el teletrabajador, ya que no cuenta con los conocimientos o mismo con las herramientas adecuadas para poder llevar a cabo con todas las tareas. Este estrés puede generar un "Síndrome del quemado".

Burnout: También conocido como el "Síndrome del quemado", y como explique en el *Capítulo I* , genera una fatiga crónica, sentimiento de fracasos y bajos rendimientos en el trabajador.

Imposibilidad de conciliación de la vida personal y laboral: La imposibilidad para el teletrabajador de conseguir un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Esto es muy importante, ya que el Artículo 6 de la Ley 27.555 consagra el derecho para los teletrabajadores de compatibilizar la vida laboral y la vida familiar para las personas que bajo la modalidad de teletrabajo tengan a su cargo, ya sea de forma única o compartida, el cuidado de personas incapaces, menores o adultos mayor que convivan en el mismo domicilio que el trabajador. Todo acto por parte del empleador que vulnere o obstaculice este derecho será considerado como un acto de discriminación y será aplicable la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

Sentimiento de Aislamiento: Al no tener contacto con un equipo de trabajo físico, y estar sobrecargado de tareas, el teletrabajador tiende a tener un sentimiento de soledad. El empleador debe garantizar satisfacer la necesidad del apoyo social para todo su personal que se encuentra bajo la modalidad de Teletrabajo.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Introducción.

Para desarrollar el capítulo IV Explicare brevemente la historia, la estructura, la misión , el objetivo y la función de la Organización Internacional del Trabajo, y junto a ello desarrollare el convenio Numero 111 sobre la discriminación, y el numero 190 sobre la violencia y el acoso en el ámbito de trabajo, los cuales considero que son los más importante para poder comprender y dar un cierre a este fenómenos social que tanto afecta al mundo.

Historia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) surge en el año 1919. Fue creada como parte del tratado de Versalles.

Fue constituida por una comisión del trabajo establecida por la conferencia de paz. La comisión se conformaba por el dirigente obrero y presidente de la federación Estadounidense del Trabajo Samuels Gompers y representantes de nueve países: Cuba, Bélgica, Francia, Checoslovaquia, Italia, Polonia, Japón, Reino Unido y Estados Unidos.

El motivo de la creación de la Organización Internacional del Trabajo se fundamentó en consideraciones sobre seguridad, políticas, humanitarias y económicas.

En 1920 se estableció la sede de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra y su primer presidente fue el Francés Albert Thomas.

Estructura.

La organización Internacional de Trabajo tiene una estructura tripartita, en la cual los representantes de los empleadores y de los trabajadores, participan con los gobiernos en la formulación de las políticas y los programas.

Esto también se traslada a los estados, en su organización interna, la Organización Internacional de Trabajo participa junto a las organizaciones sindicales y a los empleadores, en la aplicación de políticas nacionales en el ámbito socioeconómico.

Misión y objetivo.

La Organización Internacional del Trabajo está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

La Organización Internacional del Trabajo tiene como misión reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros con el fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todas las personas.

La misión de la Organización Internacional del Trabajo tiene cuatro objetivos estratégicos que son promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Función.

Una de las funciones más importantes de la Organización Internacional de Trabajo se basa en establecer normas internacionales bajo la forma de convenios y/o recomendaciones.

Estos instrumentos son adoptados de las negociaciones entre los representantes de los empleadores, trabajadores y los gobiernos.

Los estados miembros que ratifican un convenio, que abarcan prácticamente todas las cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo, tienen la obligación de aplicarlo a sus disposiciones.

Actualmente, cada vez más estados ratifican los convenios regularmente. La Organización Internacional del Trabajo establece un sistema de control que es llevado a cabo por expertos especializados en la materia.

Convenio Número 111 sobre la discriminación (Empleo y ocupación).

El Convenio Número 111, garantiza la protección del trabajo decente, uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la eliminación de la discriminación y la promoción de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

El Articulo 1 define al acto de discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados motivos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El articulo las enumera en los motivos de: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. En el *Capítulo I* desarrollamos el fallo *A.M.G.D c/ Metrovías S.A. s/ Otros Reclamos - Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo,* del cual podemos ver a simple vista la manera de discriminación que impartía un trabajador superior hacia un trabajador de menos rango, quitándole la oportunidad de desarrollarse, apartándolo de sus tareas, discriminando por su raza y su apariencia.

Los actos que no serán discriminatorios son los que afectan una persona, la cual se sospeche o esté realizando una actividad perjudicial para la seguridad del Estado.

El convenio Número 111 , es importante ya que le otorga la seguridad a las personas de poder acceder a la educación y a las formaciones para poder lograr una mayor igualdad en el mercado laboral.

Asimismo, trata los asuntos de la admisión en los empleos y en erradicar la discriminación en los procesos de selección.

También, hace referencia a las condiciones dignas de trabajo, el trato igualitario y las posibilidades de ascenso y planes de carreras dentro de las instituciones.

El convenio Número 111 protege al trabajador, cuando esté transitando un embarazo, por lo tanto, las desvinculaciones en razón del mismo serán considerados como actos discriminatorios.

Convenio Número 190 sobre la violencia y el acoso en el ámbito de trabajo.

El convenio 190, acompañado de la recomendación número 206, reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Es un convenio típico de garantía de derechos humanos fundamentales[22], el cual, por ser ratificado por el estado argentino, mediante la Ley 27.580, es que posee un carácter supralegal y se encuentra vigente desde el 23 de febrero del 2022.

El convenio, a diferencia de otras definiciones que cité anteriormente, quita la idea de que el acoso o la violencia infligida debe ser de forma sistemática y duradera en el tiempo. Define a la violencia como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida que tenga por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. El convenio también incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Con esta definición, el convenio considera un acto de acoso o violencia cuando por parte de un grado superior, uno de igual o uno inferior, inflija un único acto que ponga en riesgo la integridad física o psicológica de la persona.

Debemos aclarar que no es un convenio auto aplicable, dado que exige una reglamentación local, y esto lo dispone el Artículo 12, el cual cito: *"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".* Con esto nos referimos a que dicho convenio no genera derechos subjetivos exigibles en la justicia, pero esto no quiere decir que, aunque no los genere no

[22] *Dr. Julio Cesar Simon - La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio OIT 190 - Video publicado en el canal de Youtube de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.*

será aplicable para el legislador, ya que es obligación del estado cumplir con este convenio que hay ratificado mediante la Ley 27.580.

También, el convenio reconoce la importancia de generar una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, para prevenir la violencia y el acoso. Esto tiene una gran relación con el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos el cual declara que *"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."*. Entonces, considero que el Convenio 190 vela por garantizar la igualdad a todas las personas, y tutela al derecho de disfrute y goce de las relaciones laborales sin violencia y acosos en el mundo del trabajo.

Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación se aplica en todos los sectores, tanto en el sector público como en el privado, formal como informal, trabajo urbano como rural, y protege a todos los trabajadores vinculados al mundo del trabajo sea cual sea su situación contractual. Es decir, que se aplicará también para los pasantes, personal voluntario, personas postulantes, personas despedidas y alcanzando hasta terceros.

Algo importante, que desarrolla el convenio y que compete al ámbito de aplicación, es sobre el lugar de trabajo o en relación al trabajo. No solo se lo considera al lugar donde se realiza la labor, sino que es más amplio, dado que abarca a los lugares públicos y privados cuando estos sean lugar de trabajo, también se lo considera al lugar donde el trabajador reciba una remuneración, donde descanse, donde este interactúe. También, en los desplazamientos del trabajador, en decir en el recorrido que hace de su hogar a su trabajo o viceversa, o mientras se desplace de un lugar a otro por motivos laborales, o en eventos sociales o capacitaciones laborales. Es decir, todos los lugares que transita el trabajador mientras llevan a cabo un oficio, una profesión, una labor, es considerado lugar de trabajo.

También, son consideradas las comunicaciones que mantiene el empleador con el trabajador, ya que no se encuentra trabajando físicamente en un lugar, pero por medio de mensajes, redes sociales, correos, el empleador puede acosar al trabajador y rompe con la figura concreta de lugar físico de trabajo.

Principios.

Los estados miembros que ratifiquen el convenio deberán respetar, promover y asegurar el disfrute de todas las personas vinculadas al mundo laboral.

El convenio destaca sobre todo el deber de fomentar el trabajo decente y seguro. Separa los deberes en dos.

El primer deber corresponde al estado, por lo que deberá definir y prohibir la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, en especial la violencia en razón al género. Se deberán adoptar medidas apropiadas para la prevención, establecer mecanismos de seguimiento para detectar posibles factores de violencia, garantizar a las víctimas el libre acceso a la justicia. También, deberá prever sanciones y desarrollar medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, a través de la inspección de trabajo u organizaciones competentes.

El segundo recae sobre los empleadores, ya que la legislación les deberá exigir que tomen medidas apropiadas que les permitan prevenir que se origine violencia y acoso laboral.

Los deberes que recaen en el empleador están determinados en el Artículo 9 del Convenio 190. Estos son: A) Aplicar, en consulta con los trabajadores, una política del lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso; B) En la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tener en cuenta los riesgos psicosociales asociados; C) Identificar los peligros y riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores, y adoptar medidas para prevenir y controlarlos; D) Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, y sobre las medidas de prevención y protección.

Como podemos ver sobre las responsabilidades y obligaciones del empleador, y estas deberán ser llevadas a cabo consultando al trabajador, es decir, el Convenio 190 propone una participación conjunta por parte del empleador y del trabajador. Considero que lo pretende generar el Convenio 190, es formar una relación laboral de participación conjunta y que no sea una subordinación de poder y directrices únicamente tomadas por parte del empleador.

Control de aplicación.

El convenio prevé que todo estado tiene que adoptar medidas apropiadas para llevar adelante procedimientos de quejas, llevar a cabo investigaciones, y evaluar soluciones apropiadas para terminar con la violencia en el lugar de trabajo.

Los estados deberán contar con juzgados y tribunales, donde el damnificado realice sus denuncias, sean escuchados y protegidos, también que se puedan presentar como testigos.

Los estados deben garantizar y proveer asistencia jurídica, social, médica y administrativa para las víctimas.

Es fundamental la protección integral del testigo al guardar confidencialidad. Esto suele darse, como explique anteriormente sobre la dificultad de los testigos, dado que estos últimos temen declarar en contra de su empleador, suponiendo que al hacerlo le ocurrirá lo mismo que a la víctima o perderán su empleo.

También, se deberá garantizar el derecho al trabajador de alejarse de un trabajo cuando se ponga en riesgo su integridad física, psíquica o se genere un acto de violencia y acoso. El convenio le indica al trabajador que ante la existencia de un potencial riesgo el cual ponga en peligro su seguridad, debe apartarse del trabajo. Esto se condice a nuestro Artículo 75 de la Ley de Contrato de trabajo y su rol preventivo.

Los estados deberán facultar a las autoridades pertinentes para que actúen en los casos de violencia, que tomen medidas adecuadas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad o relación laboral en los casos que las tareas a realizar pongan en peligro la integridad de los trabajadores.

Nuevo aspecto de violencia.

Es común que, en las definiciones de violencia, en el ámbito laboral, se la defina como a la afectación física, psíquica y sexual. Lo novedoso del Convenio 190 es que suma a su definición a la violencia Económica, que no es poca cosa cuando hablamos sobre una afectación para el trabajador. Recordemos que el salario es un elemento esencial en el contrato de trabajo, ya que es la contraprestación que debe recibir un trabajador en

consecuencia del contrato de trabajo, así lo dispone el Artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Considero que el daño económico no solo se da bajo el contrato de trabajo, debemos recordar que el Convenio 190 alcanza a las personas que se encuentran trabajando debidamente registradas y las que no, las personas que se encuentran en búsqueda de trabajo y las personas que fueron desvinculadas. También, alcanza a las personas que realizan trabajos de pasantías o prácticas profesionales.

Como explique anteriormente en el *Capítulo III*, los trabajadores ante la incertidumbre de qué era lo que iba a suceder con el mercado laboral argentino, comenzaron a aceptar situaciones precarias de trabajos, sueldos mucho más bajos que lo correspondiente por lo cual se generó una especie de violencia económica, que pasó desapercibida por el contexto de pandemia producto del COVID-19.

La afectación económica se origina cuando se realiza mal un pago de haber o se realiza fuera de término, cuando no se respeta los adicionales obligatorios dispuestos por los Convenios Colectivos de Trabajo o por paritarias. Tambien es violencia económica cuando el pago se realiza en "negro" o tambien cuando no se abonan Horas extras de la forma debida, y cuando los sueldos no se ajustan a la inflación en un periodo de tiempo prolongado.

Algo que también es novedoso en el Convenio 190 es la inclusión de la violencia y acoso por razón de género. Por ello debemos considerar como violencia económica a las diferencias salariales entre géneros cuando realizan la misma labor.

También, es considerado violencia económica cuando no se otorgan oportunidades de accensos, de instrucción o capacitaciones cuando estas correspondieren y por lo tanto se le niega al trabajador de recibir una mejora en su remuneración.

Algo muy común en la empresa es que exista una diferencia en los sueldos entre los trabajadores que cumplen la misma función. En este caso se ve afectado el principio de igual tarea por igual remuneración.

Violencia doméstica.

Otro punto novedoso del Convenio 190, y que nos resulta de gran importancia, es sobre la violencia doméstica que padece el trabajador que se encuentra bajo una relación laboral. Si bien el ámbito de la violencia no es el lugar de trabajo, los efectos de este, repercuten en lo laboral, ya que afecta la aptitud física, psicológica y emocional, y esto ocasiona que el trabajador baje su nivel de productividad, se exponga a accidentes laborales, se generen ausentismos, entre otras.

Originalmente, la violencia doméstica era una cuestión privada, que no tenía relación alguna con el trabajo. El convenio 190 reconoce que existen consecuencias para los trabajadores, las empresas y que afecta a toda la sociedad.

El convenio 190, en su Artículo 10, inciso f. determina *"reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;*". Para ello la recomendación número 206 recomienda que se otorguen licencias para las víctimas que padecen violencia doméstica, protección temporal para las víctimas contra despidos, excepto que el motivo del despido no sea por un causal relacionado a la violencia doméstica. También, recomienda crear mecanismos públicos para mitigar la violencia doméstica, e incluir la violencia doméstica en la evaluación de los riegos en el lugar de trabajo.

La violencia doméstica pone en peligro la armonía del ambiente laboral, ya que el comportamiento violento puede representar un riesgo para sus compañeros.

El empleador tiene el deber de llevar a cabo acciones para evitar esto. Los lugares de trabajo suelen ser lugares seguros para los trabajadores, sobre todo para el género femenino, que padecen situaciones de violencia doméstica. Es por ello que es necesario que se generen políticas de protección, estrategias de prevención y sensibilice a la organización y reconozcan a la violencia doméstica y sobre los efectos de la misma.

La violencia en razón del género.

Para el autor Calabrese Matias[23], es importante comprender la diferencia entre sexo y género. El primero refiere a las características física y biológicas de las personas, en cambio, el segundo versa sobre cómo la persona se presenta ante la sociedad, y muchas veces tiende a verse afectada por el cómo la sociedad cree que debe comportarse.

En el *Capítulo I* explique que la violencia en razón al sexo y al género , que afecta tanto al masculino como al femenino, y en este caso la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo 1 inciso b , cito *"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."* reconoce que el principal sexo afectado es el femenino, y volvemos a reiterar lo que explique en el capítulo arriba detallado, ya que en el periodo 2021, momento en el cual el Estado argentino deposito el instrumento de ratificación en la Organización Internacional del Trabajo, se registraron 865 consultas en la Oficina de Asesoramiento Sobre la Violencia Laboral, de las cuales el 65% fueron realizadas por el sexo femenino.

La organización Internacional del Trabajo reconoce esta afectación, tanto para hombres como mujeres, y para cualquier persona y su género. Pero es notorio como el sexo femenino es el más afectado en el mercado laboral, que aún posee un estereotipo de roles o el perfil de trabajador, que se asemeja al masculino, por lo tanto, se genera una desigualdad laboral injustificada.

Este tipo de violencia esta tan naturalizado que hasta resulta difícil identificarla, y es por ello que la incorporación de dicho instrumento, en nuestro derecho, es muy importante para erradicar todo tipo de violencia generada en razón del sexo o género en el ámbito laboral, lo cual repercutirá favorablemente en toda la sociedad.

[23] *VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LA RELACIÓN LABORAL A LA LUZ DEL CONVENIO N° 190 DE LA O.I.T - Revisa IDEIDES .*

CONCLUSIÓN FINAL.

De lo analizado a lo largo de los capítulos encontramos con que la violencia laboral es una problemática que aborda a todo el mundo y esta surge desde los inicios de las relaciones laborales. Es por ello que se encuentra en la agenda legislativa de diversos países.

Para finalizar el presente trabajo responderé al problema jurídico expuesto al inicio del mismo, el cual lo formulare en forma de pregunta a continuación:

¿Cómo hace frente la Organización Internacional del Trabajo al aumento del acoso laboral por parte de las instituciones? Todo esto, bajo el contexto post Pandemia.

Para ello debemos reconocer que la pandemia originada por el COVID-19 ha cambiado las "reglas del juego", es decir, se han modificado formas de trabajo y se han generado nuevas modalidades de las mismas, todo esto dado que el mercado laboral mutó, tanto para bien como para mal.

En ciertos sectores, se profesionalizaron diversas tareas, y en sectores, como es el caso de la producción o el trabajo dentro de las industrias, se notaron grandes bajas de puestos de trabajos, o se generaron trabajos no registrados.

La afectación fue tanto para las personas que se encontraban en un trabajo y también para las personas que aspiraban a conseguir una plaza laboral dentro de una institución, sea pública o privada.

Muchas empresas, como las industrias, comenzaron a contratar personal de forma mal registrada o mismo, como lo conocemos, en negro. Esto se dio por el bajo índice de contratación, el desequilibrio de la economía, la baja producción, y fue aceptado por la sociedad a causa de la incertidumbre sobre lo que sucedería tanto con la economía como con el mercado laboral, y es por ello, que los trabajadores fueron sometidos a tener que aceptar las condiciones precarias de trabajo dispuesta por sus superiores.

En tanto a las nuevas modalidades de trabajos, las personas que podían realizar el trabajo desde sus domicilios fueron trasladados a sus hogares. Se redujeron los costos para los empleadores (alquileres de lugares de trabajo, servicios, etc.) y también, se redujeron los costos para los trabajadores (transporte, comida, etc.). En principio todo fue favorable para ambas partes, pero el acoso laboral tradicional que conocíamos fue

mutando, y hasta se agravó, ya que el único lugar seguro que tenía el trabajador se veía afectado por su trabajo.

Las extensas jornadas, la comunicación fuera de horario laboral, la violencia psicológica y la sobreexigencia que producían estrés laboral, acompañado de la violación a la intimidad fueron naturalizadas por los trabajadores y fue justificada por los empleadores argumentando que se encontraban trabajando desde la comodidad de sus hogares.

El acoso laboral incrementó, es más, las formas de acoso laboral fueron potenciadas por el ciberacoso. El hostigador, hoy tiene mayor facilidad para llegar a la víctima y a sus vínculos personales.

Algo que no es menor, es que las personas que no estaban instruidas en las tecnologías, poco a poco fueron reemplazadas por trabajadores más jóvenes e instruidos, que incluso podían realizar la labor de más personas. Esta problemática agravó aún más a la sociedad ya que el índice de desempleo creció significativamente.

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, es muy interesante y es una herramienta fundamental para acabar con la violencia y el acoso en el ámbito laboral. No solo busca proteger y erradicar el acoso y violencia laboral en el lugar de trabajo, sino que se extiende al domicilio del trabajador y a todo lugar donde este realice su labor y también, por todos los medios que éste utilice para llevarla a cabo. Esto es muy importante ya que como explique, el avance de las tecnologías que permitieron la remotidad, el trabajo virtual o el teletrabajo genero un gran aumento de violencia laboral.

También, el imponer la obligación tanto al estado como a los empleadores dueños de las instituciones privadas, a llevar a cabo mecanismos para prevenir y garantizar la seguridad tanto física y psicológica de los trabajadores que se encuentren bajo una relación laboral es algo fundamental y necesario.

Bibliografía.

Material escrito.

"Acoso Laboral y sus consecuencias en el ámbito del trabajo" - Elizabeth Campos - Llanes Ediciones.

"Mobbing acoso laboral: Su regulación en el marco de empleo público - Autor Máximo Zin. 2020.

"Manual de derecho laboral para empresas" - Julian De Diego - 5ta Edición. Editorial Erreius.

"Manual de derecho laboral - Julio A . Grisolia - Edición 2017 - Ebeledoperrot.

"La buena administración como principio jurídico: Una aproximación conceptual" - Andry Matilla Correa - Universidad de la Habana Cuba.

"Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout" - Autor Arturo Juárez García - Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México- Universidad de San Martín de Porres, Perú.

"El Teletrabajo. Un Nuevo escenario para el acoso laboral" - Revista Ideideis - UNTREF - Autora Adriana R Fernandez.

"La violencia laboral en la pandemia del COVID-19" Revista Ideides - UNTREF - Autora Norma M. Murua.

"La discriminación, El Acoso en el empleo público y la afectación a la dignidad." - Miriam M Ivanega.

"«Mobbing» y acoso laboral en el empleo público. Referencias a la jurisprudencia de la República Argentina - Miriam M Ivanega.

"Prevención de la violencia laboral" Editorial Jusbaires - 2017.

"Ley de Contrato de Trabajo comentada" - Julio A. Grisolia - Ernesto J. Ahuad - 11°Edición 2022. Editorial Estudio.

"El ciberacoso en el trabajo como categoría juridica - Temas Laborales núm 157/201 - Antonio Álvarez Del Cuvillo.

Material audiovisual.

"La Solidaridad como Principio General del Derecho" - Maestros del Derecho – Universidad Abierta Interamericana – Canal de YouTube. – Dr. Guido Alpa.
https://www.youtube.com/watch?v=Bq_P8LfzBc0&t=59s&ab_channel=UniversidadAbiertaInteramericana

"La violencia y el acoso en el mundo del trabajo - Convenio OIT 190"
https://www.youtube.com/watch?v=6f8RK1GOnG0&t=2492s&ab_channel=SupremaCortedeJusticiaProvinciadeBuenosAires

"Entrevista al Dr. Abajo Olivares - Mobbing"
https://www.youtube.com/watch?v=iwZQqL40WaQ&t=310s&ab_channel=ColegiodeAbogadosdeSanIsidro

"Mobbing acoso psicológico en el trabajo. Aspectos básicos - Dr. Abajo Olivares"
https://www.youtube.com/watch?v=I1MIlCIYOUU&ab_channel=Asociaci%C3%B3nTucumanaDeAbogadosLaboralistas

Normativas nacionales e internacionales.

Ley Suprema - Constitución de la Nación Argentina.
Ley de Contrato de Trabajo - Ley 20.744.
Ley de Teletrabajo - Ley 27.555.
Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional - Ley 25.164.
Código Civil y Comercial de la Nación. - Ley 26.994.
Ley de Medidas contra Actos discriminatorios. - Ley 23.592.
Ley de Protección integral a las Mujeres. - Ley 26.485.

Convenio OIT 111 - Convenio sobre la discriminación.
Convenio OIT 190 - Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.