Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Trabajo Final de Carrera

*"*Perspectivas para un nuevo enfoque del acoso laboral o mobbing, como forma potencial de discriminación: Alcances e implicancias con relación al colectivo de personas con discapacidad*."*

Alumna: María Albrichi

N° Matricula: 33284

Facultad: Derecho

Carrera: Abogacía (101)

Turno: Noche

E-mail: maria.albrichi@comunidad.ub.edu.ar

Tutora: Lorena Anabel Vega (Legajo 50311)

Año: 2021.

INDICE

INTRODUCCION…….7

PROBLEMA DE INVESTIGACION……10

a) OBJETIVO GENERAL……11

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS……...11

c) METODOLOGIA……...12

CAPITULO I……13

MARCO TEORICO……13

1. Concepto……13

2. Origen del Fenómeno Social Mobbing o Acoso Laboral……14

3. Fundamentación Positiva del Mobbing o Acoso Laboral……... 16

4. Normas Provinciales sobre el Mobbing…… 20

5. Normativa Legal en el Mundo..……23

CAPITULO II……27

ALCANCES E IMPLICANCIAS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN EL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD……..27

1. La Discapacidad y el Desempleo……27
2. El Efectivo Derecho al Trabajo de las personas con Discapacidad……..29
3. Discriminación en el ámbito laboral Ley 23.592……...34
4. Perspectiva Preventiva……37

4.1 Perspectiva Primaria…… 37

4.2 Perspectiva Secundaria…… 39

4.3 Perspectiva Terciaria…… 40
4.4 Asesoramiento…… 40
4.5 Reincorporación al trabajo…… 41

5. Jurisprudencia Destacada……..41

CAPITULO III……..44

ANALISIS DE UN CASO PRACTICO HIPOTETICO……44

1. Fundamento…….. 44
2. Caso Hipotético Planteo…… 44
   2.1 Planteo de un Caso de Mobbing…….. 44
   2.2 Conclusión del Caso Hipotético …….. 46

CONCLUSION FINAL…… 48

BIBLIOGRAFIA…….. 50

Agradecimientos.

A mi familia, docentes y amigos.

Resumen.

El presente trabajo procura desarrollar un nuevo enfoque del fenómeno “mobbing” o acoso laboral, a partir de la potencialidad que presenta como forma de discriminación para el colectivo de las personas con discapacidad.

La violencia en el trabajo es un fenómeno social cuyo origen se remonta a la relación interpersonal que vincula a los sujetos empleado y empleador en la nuda del universo de las relaciones laborales dependientes.

En ese orden de ideas, a partir del principio protectorio plasmado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional se reconoce la situación hipo suficiente del trabajador con relación al empleador en el íter contractual y una consecuente desigualdad negocial entre las partes. En efecto, la “hipo suficiencia” es la debilidad del trabajador de negociar las condiciones laborales frente al empleador.

A partir de las premisas precedentes, se analizó la perspectiva en materia de prevención laboral y protección de los trabajadores en general y con discapacidad, el marco normativo destacado, el sistema de protección integral para los trabajadores discapacitados incluyendo las cargas que le incumben al Estado Nacional en la materia.

Asimismo, se realizó un adecuado estudio de las herramientas legales y técnicas necesarias preventivas a fin de paliar o erradicar los efectos del fenómeno “mobbing” y en particular, de esta problemática enfocada específicamente en las personas con discapacidad.

Por otra parte, se planteó y analizó un hipotético caso práctico bajo la hipótesis de un supuesto trabajador con discapacidad acosado psicológicamente en el trabajo, quien habría ingresado en óptimas condiciones acorde al pre ocupacional efectuado y luego de haber experimentado varios episodios de acoso laboral sistemáticos con aislamiento y destrato de sus compañeros de trabajo y supervisora; como consecuencia del mencionado fenómeno, presentó afecciones psico-físicas con graves secuelas psicológicas y emocionales que condicionaron severamente su desenvolvimiento laboral, obligándolo a renunciar. A partir del mencionado postulado, se elaboró una resolución preventiva en forma comparativa a la faz reparatoria.

En conclusión, se analizó a partir de la problemática planteada, el necesario equilibrio entre el desarrollo de la economía, el ambiente laboral saludable y la sociedad en su conjunto, pilares del postulado de un verdadero desarrollo sostenible y ambiente laboral saludable.

Abstract.-

This work seeks to develop a new approach to the phenomenon of “mobbing” or workplace harassment, based on the potential it presents as a form of discrimination for the group of people with disabilities.

Violence at work is a social phenomenon whose origin can be traced back to the interpersonal relationship that links the employees and the employer at the core of the universe of dependent labor relations.

In that order of ideas, based on the protective principle embodied in article 14 bis of the National Constitution, the hypo-sufficient situation of the worker in relation to the employer is recognized in the contractual matter and a consequent negotiation inequality between the parties. In effect, "hypo-sufficiency" is the worker's weakness to negotiate working conditions with the employer.

Based on the preceding premises, the perspective on labor prevention and protection of workers in general and with disabilities was analyzed, as well as the outstanding regulatory framework, the comprehensive protection system for the disabled, including the burdens that fall on the National State when occupying People with disabilities.

Likewise, an adequate study of the necessary legal tools and preventive techniques was carried out in order to alleviate or eradicate the effects of the phenomenon of “mobbing” and in particular, of this problem focused specifically on people with disabilities.

On the other hand, a hypothetical practical case was raised and analyzed under the hypothesis of an alleged worker with a disability who was psychologically harassed, who would have entered in optimal conditions, according to the pre-occupational level with which he was qualified and after several episodes of systematic harassment had elapsed and isolation by his colleagues and especially by his supervisor who isolated him from work and overloaded him with extra work regardless of the condition he presented, he was exercising harassment which is considered descending due to the subordinate relationship between the supervisor and subordinate, the person described in the case as a consequence of this harassment and harassment at work, presented psycho-physical conditions that severely conditioned his work development, forcing him to resign and leaving him with serious psychological and emotional consequences. From the aforementioned postulate, a preventive resolution was drawn up in a comparative way to the reparatory face.

In conclusion, the necessary balance between the development of the economy, a healthy work environment and society as a whole, pillars of the postulate of a true sustainable development, was analyzed from the problem raised.

INTRODUCCIÓN

La violencia en el trabajo es un fenómeno social cuyo origen se remonta a la relación interpersonal que vincula a los sujetos empleado y empleador en la nuda del universo de las relaciones laborales dependientes. En este sentido, a partir del principio protectorio plasmado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional se reconoce la situación hipo suficiente del trabajador con relación al empleador en el íter contractual y una consecuente desigualdad negocial entre las partes.

En dicha ilación, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina (incorporado a la norma fundamental), consagra derechos individuales, colectivos y de la seguridad social. El mencionado artículo, agregado al texto de la Constitución Argentina de 1.853, (con las reformas de 1.860, 1.866, y 1.898), como resultado de la reforma constitucional de 1.949, derogada por una proclama militar en 1.956, fue validado por la Convención Constituyentes de 1.994; y en lo que compete al presente trabajo, incorporó al principio protectorio con sus diversos alcances. Cómo lógica derivación del primer párrafo del artículo 14 bis de nuestra Carta Magna, se materializa el principio protectorio. El referido pilar, tuitivo de la dignidad del trabajador en su condición de ser humano, opera como contrapeso frente a las desigualdades generadas por el sistema capitalista que lo coloca en condiciones hipo suficientes frente al empleador que lo contrata. En el marco de negociación contractual laboral dependiente, es el empleador quien posee los recursos para establecer o negociar las condiciones de empleo, a la vez medios materiales e inmateriales destinados a la producción, giro comercial y fin de lucro del negocio; mientras que el trabajador aporta su fuerza de trabajo (*intiuitu personae*) contra el pago de una contraprestación, llamada remuneración. En la medida, que el sujeto de especial tutela se subsume bajo la estructura productiva empresarial, el principio vela por su no cosificación.

Cuando se afectan derechos personalísimos como el honor y la salud tanto psíquica, emocional como física del trabajador, se agrava aún más cuando el trabajador es una persona humana que presenta algún tipo de discapacidad pues se estaría vulnerando su propia condición de ser humano y dignidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aprobada por la República Argentina mediante Ley 26.378, que fuera promulgada el 6 de junio de 2008, confiere jerarquía constitucional al mencionado convenio en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional mediante Ley 27.044 de 19 de noviembre de 2014[1]; y en lo específico, reconoce el deber de los Estados de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo

[1] http://www.defensoria.org.ar/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-3/

en modo inclusivo para las personas con discapacidad adoptando las medidas pertinentes y adecuadas.

En este sentido, la Convención en referencia, prohíbe toda forma de discriminación, obliga a los Estados a proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, asegura que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, permite que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, y alienta en lo pertinente las oportunidades de empleo.

Este apoyo profesional se va retirando gradualmente a medida que la persona logra desempeñarse de manera eficaz en su puesto de trabajo e incluirse socialmente en el ámbito laboral. Asimismo, es importante que antes del retiro del apoyo profesional en mención, estén detectados los apoyos naturales, (compañeros de trabajo, jefes, etc.), que surgen de manera natural y espontánea, los cuales colaboran con la persona en situaciones puntuales si es que lo requiere. Una vez que se retira el apoyo profesional, puede que el mismo tenga que volver ante alguna situación particular; como ser aumento en la cantidad de tareas, cambio de personal, mudanza del sector de trabajo, entre otros.

El desafío, entonces, consiste en dar respuestas adecuadas a los requerimientos que surjan con el incremento de ingresantes con algún tipo de discapacidad, generando un sistema de apoyos para que las personas con discapacidad puedan ingresar, permanecer y desarrollar adecuadamente su carrera en los organismos públicos.

Por “ajustes razonables” se entiende a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales[2].

Asimismo, por “diseño universal” se entiende el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. No obstante, no excluye que los grupos particulares de personas con discapacidad cuenten con asistencia técnica cuando lo requieran”.[3]

En ese orden de ideas, el abuso de las facultades delegadas por el legislador al empleador y la arbitrariedad en el ejercicio, son realidades que se manifiestan a partir del poder de dirección patronal en los supuestos de acoso laboral o mobbing tanto en la faz pública como privada, hipótesis que se afirma en el art. 66 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 -BO 27/09/1974[4].

[2] https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122016000200008

[3] https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo

[4] Artículo sustituido por el art. 1° de la Ley 26.088, BO 24/04/2006

En cuanto a la responsabilidad del empleador, debe asegurar a sus trabajadores un ambiente de trabajo adecuado para la realización de sus labores, es decir, sin interferencias que puedan provenir de terceros (trabajadores, proveedores, etc.), de la estructura empresarial o de su propia conducta. En este sentido se afirma el principio de indemnidad (v. arg. art. 75 Ley 20.744).[5]

El empleador debe velar por crear un clima de respeto en el ambiente de trabajo, es decir un entorno laboral saludable.[6] A tal fin, está obligado a adoptar un conjunto de reglas mínimas de comportamiento, que impliquen referencias concretas al trato respetuoso y digno en el ambiente de trabajo. Entre dichas cláusulas es común que, se encuentren menciones expresas al fenómeno social de acoso en el trabajo en sus distintas formas (moral, discriminatorio, sexual, hostigamiento, violencia, entre otros).

En dicha tesitura, algunas empresas y oficinas públicas han comenzado a aprobar Códigos de conducta que también de modo expreso señalan el respeto a las diferencias, como, por ejemplo: edad, género, origen, orientación sexual, cultura, religión, etc. Las mencionadas pautas alcanzan no sólo a la conducta en la dirección de la empresa y oficinas públicas, respecto de los trabajadores, sino también entre los trabajadores y con relación al ambiente laboral en general.

A partir de la reforma del año 1994, la República Argentina adoptó el régimen "monista", dejando atrás la discusión que se planteaba frente al sistema "dualista", confiriendo de este modo jerarquía constitucional a un conjunto de instrumentos internacionales y permitiendo a otros adquirir el mismo rango por decisión del Congreso, (art. 75, inc. 22 CN).[7]

Sentado lo expuesto, de conformidad al artículo 75 inc. 22 de la norma fundamental, se confiere a ciertos instrumentos internacionales estatus constitucional, y a partir de la mencionada hipótesis jurídica, cabe analizar las implicancias, potencialidades y perspectivas discriminatorias de la violencia y el acoso en el trabajo específicamente con relación a las personas humanas con discapacidad.

A partir del marco introductorio expuesto, en consecuencia, el interrogante que abre el estudio del presente trabajo es:

¿Cómo influiría en la reparación y prevención del daño, las potencialidades e implicancias del acoso laboral o “mobbing” como forma de discriminación con relación al colectivo de personas con discapacidad?

[5] artículo sustituido por el art. 1° de la Ley 27323 BO 15/12/2016

[6] v. Asamblea Mundial de la Salud (OMS): Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores, 2007

[7] “Obligatoriedad de los precedentes en el sistema argentino” – Por Lorena A. Vega y Gustavo J. Vega, 1 de junio de 2015 - Id SAIJ: DACF150649)

Durante el capítulo 1 se abordará el marco teórico, jurídico, conceptual, orígenes, implicancias, prevención y normativa relevante de aplicación con relación al fenómeno social de acoso laboral o "mobbing".

Seguidamente, en el capítulo 2 se analizarán las perspectivas del acoso laboral o mobbing y la discapacidad en el ámbito laboral conforme al ordenamiento laboral vigente integrando las potencialidades discriminatorias y en el capítulo 3 se diseñará un hipotético caso práctico, a efectos de entender e identificar las posibles implicancias en materia de reparación y prevención del daño. Asimismo, se plasmarán las normas de la investigación analizadas, concluyendo el impacto que tiene el enfoque preventivo sobre las principales características del mobbing o acoso psicológico laboral, por excelencia como una de las formas de ejercer la violencia en el trabajo en el colectivo de las personas humanas con discapacidad. Finalmente, en las conclusiones se sintetizarán las posibles implicancias del acoso laboral o "mobbing" como forma potencial de discriminación con relación al colectivo de las personas con discapacidad en el marco conceptual de ambiente laboral saludable y desarrollo sostenible.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A partir del principio plasmado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina se afirma el pilar protectorio, en el artículo 19 de la Constitución Nacional Argentina el prisma "*alterum non laedere" y* en el artículo 75 inciso 22 de la Norma Fundamental con la aplicación de los Convenios Internacionales de la OIT (Convenio 121 -1964- sobre prestaciones en caso de accidentes de Trabajo, Convenio 148 -1977- sobre medio ambiente de trabajo, Convenio 155 -1981- sobre salud y seguridad de trabajadores, Convenio 161 -1985- sobre servicios de salud en el trabajo, Convenio 174 -1993- sobre prevención de accidentes mayores, Convenio 187 -2006- sobre el marco profesional para la salud y seguridad en el trabajo - Protocolo 2002-) las bases principales del fundamento de las normas de seguridad y salud en el trabajo para la mejora de las condiciones y medio ambiente del trabajo.

En ese orden de ideas, Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), -llamada en adelante "LCT"-, establece principios rectores del ambiente y condiciones laborales saludables (art. 62 – buena fe - arts.63, 65, 66 y 68 – facultad de dirección con ejercicio regular – art. 75 deber de seguridad e indemnidad, art. 17 - prohibición de hacer discriminaciones -, art. 78, art. 81 –igualdad de trato). Complementan en lo sustancial el precitado plexo normativo, el sistema de Ley de Riesgos del Trabajo[8] y el concepto de "Entorno Laboral Saludable".[9]

[8] Ley 24.557, modificada. y complementada. por Leyes 26.773 y 27.348

[9] Asamblea Mundial de la Salud ("OMS": Organización Mundial de la Salud) – 2007 -; Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores, la Declaración de Seúl sobre Salud y Seguridad en el Trabajo -2008- , (OMS) Entornos de Trabajo Saludables: -2010 –, Programa "Lugares de Trabajo Saludables" (OMS, Min. Salud de la Nación, Provincia de Buenos Aires y Ciudad de Buenos Aires

Y es a partir del Código Civil y Comercial de la Nación, que resulta posible afirmar un análisis integrador de la prevención del daño.[10]

En dicha ilación, el derecho de daños en la actualidad se manifiesta en la inhibición del daño amenazante, en cuyo caso el foco de análisis se afirma en el postulado de la prevención a través de la tutela civil inhibitoria (faz preventiva) o bien en la responsabilidad por el daño irrogado y la reparación, mediante tutela resarcitoria (faz reparadora).

En las situaciones de acoso laboral, se subsumen sendas hipótesis consagrando, mediante la prevención y reparación del daño la tutela a la integridad psicofísica del sujeto acosado.
En dicha tesitura, el orden público laboral, limitante de la libre autonomía de la voluntad de las partes, reconoce la situación desigual del trabajador con relación al empleador al momento de contratar. De tal modo, asumida la desigualdad negocial, las condiciones que afecten a la baja del núcleo duro de derechos como piso mínimo inderogable, y a su vez, modifiquen en perjuicio del trabajador derechos alcanzados por sobre el orden público laboral mediante leyes, convenciones colectivas de trabajo o por el propio contrato individual; resultan irrenunciables para el trabajador.[11]

Pregunta de Investigación

¿Cómo influye en la reparación y prevención del daño, las potencialidades e implicancias del acoso laboral o “mobbing” como forma potencial de discriminación con relación al colectivo de personas con discapacidad?

a. OBJETIVO GENERAL

Analizar las implicancias, en el ordenamiento jurídico nacional laboral y jurisprudencial vigente del fenómeno social acoso laboral o “mobbing” como forma potencial de discriminación con relación al colectivo de personas con discapacidad.

.

b. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Comparar el ordenamiento jurídico laboral vigente en materia de reparación y prevención del daño en el marco del objetivo general.
- Entender las implicancias del plano preventivo.
- Proponer un caso hipotético y analizar comparativamente la resolución a la luz del ordenamiento jurídico laboral nacional vigente en materia de reparación versus prevención.

[10] cf. arg. arts. 1710, 1711, 1713, 10, 52, 1032 y ccs. CCyCN
[11] artículo 12 Ley de Contrato de Trabajo

c. METODOLOGIA

Se utilizará el método descriptivo explicativo.

"Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta un análisis. Tienen como objetivo medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren."[12]

En cambio, la investigación explicativa "pretende establecer las causas de los eventos o fenómenos que se estudian"[13], explicando el por qué ocurre un determinado evento.

[12]Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Edit: Mac Graw Hill
[13] Ibíd.

CAPITULO I
Marco Teórico.

1. CONCEPTO

El vocablo “mobbing”, proviene del verbo inglés “to mob”, que se traduce como “ser atropellado o atacado por la multitud”.

De acuerdo al Diccionario de la Universidad de Cambridge (UK)[14] el término mobbing presenta las siguientes acepciones:

“mobbing” * PRESENT PARTICIPLE OF MOB *verb*

- ✓ **Mob** *noun (+ sing/pl verb)* **UK** /mɒb/ **US** /mɑːb/
- ✓ ©USUALLY DISAPPROVING a large, angry crowd, especially one that could easily become violent

The angry mob outside the jail was/were ready to riot.

a lynch mob 50 people were killed in three days of mob violence.

- ✓ © INFORMAL **a group of people who are friends or who are similar in some way:**

The usual mob was/were hanging out at the bar.

- ✓ *(s)* INFORMAL **an organization of criminals:**

  a New York mob leader

En dicha ilación, los estudios del distinguido psiquiatra Heinz Leymann[15] afirman en lo pertinente: “…Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya *repetición constante* tiene efectos perniciosos…El concepto de *mobbing* queda definido por el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: la víctima”.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”)[16] define el fenómeno “mobbing” o acoso laboral como la “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

[14] https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/-

[15] Leymann, Heinz “Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático” Originalmente publicado en: EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 251-275- Leymann, Heinz “Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo”: Originalmente publicado en: Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990 Springer Publishing Company. Leymann, H., Mobbing, la persécution au travail, Paris, Seuil, 1986.)

[16] OIT (2000). Violence au travail. Ginebra: OIT

de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". Con base en la definición de la OIT, se plantean alguno de sus efectos: "Provoca una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad".

La Organización Mundial de la Salud (en adelante, "OMS")[17] define el acoso laboral, o "mobbing", como el comportamiento agresivo y/o amenazador de uno o más miembros de un grupo hacia un individuo, el objetivo o la víctima, en entornos empresariales.

2. ORIGEN DEL FENÓMENO SOCIAL MOBBING O ACOSO LABORAL.

El Nobel ***Konrad Lorenz (médico estudioso del comportamiento animal)*** utilizó el término "mobbing" en relación con el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio.[18]

Asimismo, el psiquiatra alemán ***Heinz Leymann*** aplica este concepto en la década de los 80´ para abordar este fenómeno de acoso a todo tipo en las organizaciones.[19]

De este modo, el término "mobbing" se ha generalizado, y en efecto supone un abuso de poder, una tortura psicológica y un maltrato de las personas en el ámbito social laboral dependiente.

El Mobbing ha sido definido en el campo de la psicología en la década de los años ochenta por el profesor sueco Heinz Leymann como "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo".[20]

Heinz Leymann en 1990 propuso la siguiente definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo: "El Mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella…". Estas acciones ocurren con alta frecuencia (al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (al menos durante seis meses). Esta definición excluye conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica se traduce en trastornos psiquiátricos….."El psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación

[17] https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

[18] Lorenz, Konrad (1976). Consideraciones sobre las conductas animal y humana. Barcelona: Plaza y Janés. Publicado originalmente en 1965, reúne estudios publicados entre 1931 y 1942; Lorenz, Konrad (1971). Sobre la agresión: el pretendido mal. México: Siglo XXI. Publicado originalmente en 1963

[19] Leymann, Heinz "Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático" Originalmente publicado en: EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 251-275

[20] https://www.legal.com.ar/notas/mobbing-o-acoso-moral-al-trabajador-lo-que-dice-la-normativa-legal-argentina

hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. La definición excluye los conflictos temporales y focaliza un punto en el tiempo donde la situación psicológica comienza a traducirse psiquiátrica o psicosomáticamente, en condiciones patógenas. En otras palabras, la distinción entre "conflicto" y "psicoterror" no se centra en qué se hace, o cómo se hace, sino en la duración de lo que se hace."[21]

Actualmente, el uso de la práctica de este tipo de acoso se puede dividir en tres tipos de alcances dentro de los ámbitos laborales:

El primer alcance, surge desde la línea de mando que proviene de un superior o jefe dirigido hacia un grupo de subalternos o específicamente a alguno.

El segundo alcance, surge desde los subordinados hacia un superior a quien sabotean o complotan para afectar sus decisiones o poder en tela de juicio su capacidad de mando.

El tercer alcance, que se da entre pares o iguales donde dependiendo del nivel de acoso este puede llegar a ser el peor de todos.

La aplicación del acoso como tal y los alcances descritos se dan en una esfera de fases o etapas las cuales deben cumplirse progresivamente para poder determinar fehacientemente el acoso.

Heinz Leymann presenta un cuestionario de 45 preguntas que permiten determinar si un trabajador está ante una situación de acoso laboral. Entre ellas, se mencionan los siguientes:

- Se producen ataques verbales y críticas sobre el trabajo realizado o sobre la vida privada del trabajador.
- Existen amenazas verbales por parte de jefes o compañeros de trabajo.
- Se ignora a la víctima, se la aísla y se niega su presencia física.
- No se asigna trabajo a la víctima o se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales o se le asignan sin cesar tareas nuevas y trabajos humillantes.
- Se calumnia o ridiculiza a la víctima.
- Se acosa sexualmente a la víctima o se la agrede físicamente.
- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

[21] https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

- La finalidad de esta conducta es precisamente, que la víctima acabe abandonando su puesto de trabajo. O puede fundarse en la necesidad del agresor de canalizar una serie de impulsos y tendencias psicópatas. En ésta situación el, o los agresores aprovechan las deficiencias y características de la organización y del entorno social.[22]

A partir de esta valoración y cuestionamientos se podrá saber con certeza hasta qué punto la persona víctima del Mobbing se encuentra afectada y en cuál de las etapas descriptas se encuentra así como también las fases de este tipo de acoso, qué medidas que se adoptan al respecto:

Estas fases se definen de la siguiente manera:

"Primera Etapa: Inicio del Acoso Psicológico. La víctima sufre hostigamiento psicológico, y una de las primeras reacciones es el desconcierto, ocasionando como consecuencia falta de sueño e ideación recurrente.

Segunda Etapa: Apertura del Conflicto. La víctima experimenta un incremento en la ejecución de estrategias ejecutadas por el hostigador, dirigidas a ella, donde recibe amenazas, ya sea de tipo verbal o punitiva afectando la estabilidad laboral.

Tercera Etapa: Intervención de otros jefes. En ésta etapa la víctima debe ser auxiliada, ya que, si no se actúa a tiempo, puede producirse el abandono voluntario del empleo. Generalmente aparece una nueva enfermedad que antes no había aparecido.

Cuarta Etapa: la despedida o huida del trabajo. La víctima que es el trabajador, tiene un estado de salud deteriorado, lo cual torna imposible el regreso a su puesto de trabajo luego de haber obtenido licencia dentro de la organización laboral, o sea que refleja claramente la pérdida de su vocación y un daño irreparable en su salud física y psíquica; produciendo en consecuencia un deterioro enorme de vínculos familiares y personales"[23].

3. FUNDAMENTACIÓN POSITIVA DEL MOBBING O ACOSO LABORAL

Una de las asignaturas pendientes en este sentido, es la ausencia típica legislativa nacional que aborde el fenómeno social "mobbing" en lo particular; no obstante, en el ámbito provincial el avance ha sido superador.[24]

[22] https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/mobbing-acoso-moral-en-el-derecho-del-trabajo-en-argentina-y-el-mundo/

[23] https://orientacion-laboral.infojobs.net/fases-acoso-laboral.

[24] v. ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires (2004), Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ley 7232 de la provincia de Tucumán (2002), Ley No. 5349 de la Provincia de Jujuy, Ley 9.671 de Entre Ríos, Ley 4118 de la provincia de Misiones (2005), Ley 12.434. Ley de violencia laboral, Provincia de Santa Fe (19 de julio de 2008)

En ese orden de ideas, nuestro ordenamiento jurídico, aborda indirectamente algunos aspectos en lo referente al fenómeno en estudio;
Al respecto, la Constitución Nacional de la República Argentina regula la protección del trabajador bajo el pilar tuitivo del art 14 bis, el art. 19 (*alterum non laedere*) y el art. 75 inc.22 confiriendo de este modo jerarquía constitucional a un conjunto de instrumentos internacionales y permitiendo a otros adquirir el mismo rango por decisión del Congreso.

En dicho contexto, se afirma un plexo normativo integrador:

- ✓ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Asamblea ONU, 16-12-1948)
- ✓ La Declaración Universal de Derechos Humanos (IX Conferencia Internacional Americana Bogotá, 1948. Decreto Ley 9983/57)
- ✓ La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969. Ley 23054)
- ✓ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea general de la UN del 16-12-1966. Ley 23.313)
- ✓ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo (Asamblea general de la UN del 16-12-1966. Ley 23.313); – La Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (Asamblea general de la UN del 9-12-1948. Ley 6286/56)
- ✓ La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Asamblea general de la UN del 21-12-1965. Ley 17.722)
- ✓ La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea general de la UN del 18-12-1970. Ley 23.179); – La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (Asamblea general de la UN del 10-12-1984. Ley 23.338)
- ✓ La Convención sobre los Derechos del Niño (Asamblea general de la UN del 20-12-1989. Ley 23.849)."

En el plano internacional, la OIT, agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante "ONU"), reúne la representatividad internacional de los gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembro y en dicho contexto se establecen normas de trabajo, políticas, recomendaciones y programas promoviendo el trabajo decente, estableciendo una serie de principios comunes y derechos en materia laboral.

Las normas referidas se dividen en convenios, que son tratados internacionales que pueden ser ratificados por los Estados Miembros –vinculantes-, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los convenios sobre la seguridad y salud en el trabajo para la mejora de las condiciones y medio ambiente del trabajo ratificados por el Estado Argentino son: 155 protocolo 2002, 187, 115, 161, 139, 148, 162, 170, 154, 120, 167, 175, 184, 188, 121, 81, 182.[25]

En tal ilación, Ley de Contrato de Trabajo (LCT) integra algunas hipótesis jurídicas relevantes en la materia:

- ✓ Art. 17: "Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad."
- ✓ Art. 62: "Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas activa y pasivamente no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad".
- ✓ Art. 63: "Principio de buena fe. Las partes obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo".
- ✓ Art. 65: "Facultad de dirección. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación o mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador".
- ✓ Art. 66: "Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

  Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva."

[25] https://www.ilo.org

- ✓ Art. 68: “Modalidades de su ejercicio (refiere a las facultades disciplinarias). El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.”
- ✓ Art. 75: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados, que impidan la satisfacción de tal deber”.
- ✓ Art. 81: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.”

Asimismo, el Código Civil y Comercial de la Nación, integra en lo pertinente el conglobamiento positivo en estudio, reflejando un enfoque superador preventivo:

- ✓ Art. 10: Abuso del Derecho. El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considera tal el que contraría los fines del ordenamiento jurídico o el que excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres. El juez debe ordenar lo necesario para evitar los efectos del ejercicio abusivo o de la situación jurídica abusiva y, si correspondiere, procurar la reposición al estado de hecho anterior y fijar una indemnización.
- ✓ Art. 52: Afectaciones a la dignidad. La persona humana lesionada en su intimidad personal o familiar, honra o reputación, imagen o identidad, o que de cualquier modo resulte menoscabada en su dignidad personal, puede reclamar la prevención y reparación de los daños sufridos, conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título V, Capítulo 1.
- ✓ Art. 1032: Tutela preventiva. Una parte puede suspender su propio cumplimiento si sus derechos sufriesen una grave amenaza de daño porque la otra parte ha sufrido un menoscabo significativo en su aptitud para cumplir, o en su solvencia. La suspensión queda sin efecto cuando la otra parte cumple o da seguridades suficientes de que el cumplimiento será realizado.
- ✓ Art. 1710 CCyC: Toda persona tiene el deber, en cuanto a ella dependa, de:

a. Evitar un daño no justificado;
b. Adoptar, de buena fe y conforme a las circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca un daño, o disminuir su magnitud; si tales medidas evitan o disminuyen la magnitud de un daño del cual un tercero sería responsable, tiene derecho a que éste

le reembolse el valor de los gastos en que incurrió, conforme a las reglas del enriquecimiento sin causa;

c. No agravar el daño, si ya se produjo

- ✓ Art. 1711: Acción preventiva de daño. La acción preventiva procede cuando una acción u omisión antijurídica hace previsible la producción de un daño, su continuación o agravamiento. No es exigible la concurrencia de ningún factor de atribución. Los presupuestos genéricos para ejercer la pretensión inhibitoria son:
  - Un daño amenazante
  - Una conducta antijurídica
  - Una relación de causalidad
  - La posibilidad material de detener la causa del daño
- ✓ Art. 1712: Legitimación activa. Están legitimados para reclamar quienes acreditan un interés razonable en la prevención del daño.
- ✓ Art. 1713: Sentencia. La sentencia que admite la acción preventiva debe disponer, a pedido de parte o de oficio, en forma definitiva o provisoria, obligaciones de dar, hacer o no hacer, según corresponda; debe ponderar los criterios de menor restricción posible y de medio más idóneo para asegurar la eficacia en la obtención de la finalidad.

4. NORMAS PROVINCIALES SOBRE EL MOBBING.

a) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ley 13.168/04

Ley que fue publicada en diciembre de 2003, y "tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, definiendo por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga".[26]

b) La Ley N° 13.168/04 de Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires.

"El objeto de esta ley prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que esta Ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial,

[26] http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html

entes autárquicos y descentralizados y los municipios, entendiéndose por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores, y se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica"[27].

c) La Ley N° 7.232/02, de la Provincia de Tucumán contra la Violencia Laboral.

"El objeto de la ley consiste en establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, refiriéndose específicamente a toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley como violencia laboral"[28].

d) La Ley N° 12.434/051, de la Provincia de Santa Fe, Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral.

"Teniendo por objeto principal y primordial prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren, considerando violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora."[29]

e) La Ley de Violencia Laboral N° 9.671/0612 de la provincia de Entre Ríos.

"El objeto principal de la ley es el de prevenir la violencia laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados, Se considera violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad física, moral, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudiera estar comprendidas en el párrafo anterior, serán considerados como: 1) Maltrato psíquico y social: a) El constante bloqueo de iniciativas. b) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño, d) Amenazar repetidamente con

[27] LEY 13168 - Trabajo - Provincia de Buenos Aireswww.trabajo.gba.gov.ar › genero › legislación › ley_13168

[28] https://boletin.tucuman.gov.ar/docs/Ley%20N%207232.pdf

[29] http://upcnsfe.com.ar/agregados/docs/1568079481504e1bae8fc71.pdf

despidos infundados.2) Maltrato Físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador. 3) Acoso: la acción persistente o reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar. 4) Inequidad salarial: ejercer la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad."[30]

f) La Ley N° 4.148/04 de Violencia Laboral de Misiones, la cual fue derogada tan sólo siete meses después, precisamente el 28/12/05 mediante la Ley N° 4.24514, la cual fue promulgada el 31/05/2005.

"Teniendo por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, en el ámbito de los poderes del Estado provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución."[31]

g) La Ley 5349 de Erradicación de la Violencia Laboral de Jujuy.

"Entendiendo el objeto de la misma el de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, de aplicación en el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial, Municipal y Comisiones Municipales, entes autárquicos y descentralizados, entendiéndose por Violencia Laboral, a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de él o la trabajadora, su integridad física, psicológica o sexual, mediante amenaza, intimidación, maltrato físico y/o psicológico, acoso sexual o discriminación, por parte del personal jerárquico o de quien tenga la función de mando, o de un tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública, cualquiera sea el agrupamiento de revista, o maltrato psicológico la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica en contra de él o la trabajadora."[32]

De la normativa provincial descrita y especificada en cada caso podemos inferir que si bien existen normas sobre acoso laboral y las provincias las fueron regulando al largo de los años, es importante que se pueda entender que las normas especifican el comportamiento sobre las conductas de acoso y hostigamiento de forma genérica y partiendo del precepto constitucional del derecho de igualdad ante la ley, ese principio de igualdad se aplica a las personas con

[30] http://www.jusentrerios.gov.ar/biblioteca/ley-9-671-b-o-201205-violencia-laboral/

[31] LEY N° 4148 Misiones - incasurwww.incasur.org › noticias › documentos › doc901_3

[32] http://boletinoficial.jujuy.gob.ar/?p=57426

discapacidad por que el simple ejercicio de sus derechos como personas los hace receptores de las garantías y protecciones constitucionales sin más norma que la propia constitución.

En tal sentido, es importante señalar que el principio de igualdad debe ser de los más importantes en políticas públicas, ya que se considera como la más efectiva aplicación del derecho a disfrutar de la misma igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, en igualdad de circunstancias. La norma constitucional, con meridiana claridad evita la discriminación, sea cual fuere por motivos subjetivos, sin perjuicio que pudieran existir exclusiones "aceptadas normativamente" cuando los motivos sean de carácter objetivos y concretos, tales como la idoneidad o formación específica profesional para poder ocupar un puesto de trabajo.

Otro principio que se debe profesar y aplicar efectivamente en el transcurso del ejercicio de los derechos como sujetos y que el Estado debe precautelar es el establecido en el art. 19 de la Constitución Nacional, el principio de no dañar a otro.

En tal sentido la Constitución Nacional se refiere al tema disponiendo que las acciones privadas de los hombres, si no afectan el orden público, la moral ni a terceros está solo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los jueces.

Por lo tanto, la falta de regulación nacional positiva en cuanto al "mobbing" o acoso laboral en el colectivo de personas con discapacidad, atentan con los principios descriptos constitucionalmente y resultan contrarias al ordenamiento jurídico vigente y los convenios internacionales asumidos. El uso y abuso de esta práctica de acoso laboral no respeta el principio de igualdad y mucho menos el deber de no dañar a otros, con afectaciones físicas, psíquicas, emocionales y morales irreparables, presentando tintes potenciales de discriminación, se adelanta, en la medida que la afectación provenga del ataque dirigido al colectivo social de trabajadores de personas discapacitadas en lo específico, (cf. Arg. Art. 1 Ley 23.592 y Convención OIT 111). [33]

5. NORMATIVA LEGAL EN EL MUNDO.

Con relación a la legislación del fenómeno social de "mobbing" en el trabajo, en forma específica, ya se presenta en algunos países de la Unión Europea pudiendo mencionar en forma destacada a Francia, Suiza, Bélgica, Noruega, Finlandia, Italia y Polonia. Por su parte, Noruega, Francia y España, han tipificado como delito al mobbing.

Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales en Suecia se refiere a las recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores, adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva, y con el propósito de

[33] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo.[34]

Por su parte, el Código Laboral francés sostiene en lo pertinente que: "Ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral por parte de un empresario, su representante o de todo aquel que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones, y que tengan por objeto o como efecto, una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional."[35]

En Bélgica se regula el caso a través de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los lugares de trabajo, del 10 de enero de 2007; y del Decreto Real del 17 de mayo de 2007. Ambos instrumentos jurídicos con alcance nacional. La Ley hace énfasis en la prevención, y crea la figura de un mediador a fin de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral; igualmente, otorga un plazo de estabilidad de un año en beneficio del denunciante, con el objeto de protegerlo contra eventuales represalias.[36]

En ese orden de ideas, en el Reino Unido, con base a la Protection from Harassment Act de 1997 y la Dignity at Work Act de 2001, se regula en forma amplia el fenómeno. Las leyes prevén sanciones y responsabilidad civil a quienes incurran en conductas de asedio injustificadas; a su vez, habilitan el despido mediante un proceso sumario. Además, se considera un delito y se castiga con seis meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala.

En la región latinoamericana, es de destacar la existencia de legislación específica sobre la materia en estudio, tanto en Colombia como en Brasil. Asimismo, en la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela.[37]

En ese orden de ideas, la Ley 1010 de Colombia (2006),[38] de alcance nacional, a diferencia del resto de ordenamientos jurídicos analizados, no sólo define lo que es el acoso laboral, sino que también establece en el artículo 2, tercer párrafo, las modalidades en las que se puede dar: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales.

---

[34] El Derecho y la Justicia en Suecia. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1999381-om-atgarder-for-att-forebygga-och_sfs-1999-381

[35] http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf

[36] Ftes: "Servicio Público federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social" Novedades. Publicación semana 25 y 26- año 2007 / Editorial "Kluwer". "Droit Fiscal belge" (sitio de informaciones fiscales, jurídicas y contables en derecho belga. Revista "Sindicaliste" del 25 de junio 2007

[37] https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=72376

[38] https://fup.edu.co/wp-content/uploads/2016/03/acoso-laboral-ley-1010-2006-camara-comercio-medellin.pdf

Por otra parte, a partir del año 2000, Brasil ha comenzado a abordar la temática “asedio moral” desde diversas disposiciones estatales y en la administración municipal dirigidas al sector público. Entre las principales normas, se mencionan:

a. *Leyes estatales:* la Ley Complementaria 12.561 de 2006, de Río Grande de Sul; la Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro; la Ley Complementaria 63, de Par, y la Ley 12.250 contra el Asedio Moral de 2006, del estado de São Paulo.
b. *Leyes municipales*: Ley 1.163/2000, de Iracemápolis, São Paulo; Ley 2.120/2000, de Ubatuba, São Paulo; Ley 3.243/2001, de Cascavel, Paraná; Ley 358/2001, de Guarulhos, São Paulo; Ley 1.078/2001, de Sidrolandia; Ley 2.982/2001, de Jaboticaba; Ley 13.288/2002, de São Paulo; Ley 189/2002, de Natal; Ley 3.671/2002, de Americana; Ley 11.409/2002, de Campinas; Ley 511/2003, de São Gabriel do Oeste; Ley 9.736/2003, de Ribeirão Preto; Ley 2.377/2003, de Presidente Venceslau; Ley complementaria 498/2003, de Porto Alegre; Ley 8.629/2004, de Santo Andrés, y Ley 4.205/2006, de Catanduva. Además, está en discusión el proyecto de Ley 7.202/2010 para considerar el acoso moral

Asimismo, en la República Argentina existe una institución denominada Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral (OAVL), que tiene por fin brindar asesoramiento a empresas, cámaras empresarias, sindicatos y recibir denuncias de acoso laboral. El tratamiento que da a la cuestión es amplio, y por tanto abarcativa de la violencia de género y violencia psicológica en general”.[39]

La experiencia que viene desarrollando la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTEySS, en la temática, desde que se conformó en el año 2007 y cuyas misiones y funciones se ampliaron y fortalecieron recientemente mediante Resolución 2018-3-APN-SACYSF#MT, se ha basado en la acumulación de saberes teóricos y prácticos puestos al servicio de hacer conocer este flagelo en el mundo del trabajo, siempre de manera tripartita. Es así que durante este periodo se desarrolló, con alto grado de eficacia las funciones de sensibilizar; capacitar, difundir la problemática de la violencia laboral; se han atendido más de once mil casos brindando asesoramiento confidencial e interdisciplinario a consultantes de distintas regiones del país, recepcionando denuncias con alto grado de efectividad, evitándose la judicialización de la conflictividad. El trabajo con sindicados, empresas y Estados (provinciales y municipales), dieron como fruto la publicación de manuales que reflejaban las características específicas de cada actor del mundo laboral. Esos manuales y buenas prácticas, además, se plasmaron en acuerdos sectoriales, a saber:

Acta compromiso N° 230 del año 2012, en la cual las Empresas se comprometen a fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento para establecer políticas de prevención

[39] https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/11/05/doctrina-mobbing-o-acoso-laboral-prevencion-y-regulacion/

y tratamiento en el ámbito laboral y contribuir a investigaciones y estudios estadísticos en conjunto con la OAVL.

Acta Compromiso N° 229 de 2012 con organizaciones sindicales, donde los representantes de los trabajadores y trabajadoras, acuerdan llevar adelante las tareas necesarias para la erradicación de la violencia laboral, en conjunto con la OAVL.

Convenio N° 144 de conformación de la Red Federal firmado con la mayoría de los estados provinciales (18) con el compromiso de crear áreas específicas con criterios de atención, prevención, difusión y erradicación de cualquier forma de violencia laboral.

Este protocolo de actuación procura como compartir buenas practicas, que las empresas que lo tomen como modelo deberán adecuarlo y e incorporarlo a su política interna, siempre y cuando se propugne un ambiente libre de violencia.

Rige también la Convención OIT 111 sobre discriminación (empleo u ocupación) de 1958, cuyo artículo 1º define en qué consiste la discriminación (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; … los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.), el cual es una importante herramienta a los fines de reclamar en casos de acoso u hostigamiento producido sobre el empleado o la empleada"[40].

Si bien el artículo de la ley mencionada precedentemente es muy genérico, establece claramente que es la dignidad del individuo al ser considerado una persona humana, de esta manera se estaría hablando de los derechos y las garantías que se encuentran jurídicamente tutelados por el Estado y la Constitución Nacional.

Como corolario de lo expuesto, cabe señalar que, en el plano regional latinoamericano, las leyes que contemplan al fenómeno social mobbing, no lo definen específicamente como accidente de trabajo, se focalizan prioritariamente en el ámbito de la función pública, y a la vez, lo regulan en un piso mínimo y reducido sin abarcar al acoso laboral en su integralidad.

[40] https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/11/05/doctrina-mobbing-o-acoso-laboral-prevencion-y-regulacion/

CAPITULO II

"Alcances e implicancias del "mobbing" o acoso laboral en el colectivo de las personas con discapacidad"

1. LA DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO.

Estadísticamente, el 20% de la población de Argentina tiene o sufre algún tipo de discapacidad encontrándose en edad laboral activa, el 85% de estas personas quienes actualmente se encuentran desocupadas.[41]

En la República Argentina es política de Estado el "SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD", y dimana de la Constitución Nacional – cf. arg art. 75º inc. 23-. El Poder Ejecutivo Nacional propone a los Gobiernos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provinciales y a las Municipalidades, la sanción en sus Jurisdicciones de regímenes normativos que establezcan principios análogos a las Leyes 22.431, 24.314, 24.901, 25.635, 25.689, entre otras, los actos de adhesión a estas leyes en cada Provincia deben establecer que los organismos que tienen a su cargo, de las acciones y actividades que norman los ordenamientos jurídicos. Asimismo, deben establecer una unificada relación con los organismos públicos y/o empresas de dominio público, tanto en los niveles del estado Nacional, Provincial y Municipal"[42].

Si bien existen entonces, políticas de inserción e inclusión laboral tanto en el ámbito público como privado para las personas humanas con discapacidad, en el plano fáctico concreto: ¿cuáles son los mecanismos reales que el marco normativo presenta para poder insertar a las personas humanas con discapacidad en el mercado laboral, y una vez insertadas: hasta qué punto las leyes protegen al trabajador y la normativa resulta efectiva para abordar el fenómeno social de "mobbing" ejercido sobre las personas que presentan algún tipo de discapacidad?.

La persona humana con discapacidad tiene derecho a ser incluida laboralmente, a gozar de "un empleo, en la administración pública Nacional en los organismos descentralizados o autárquicos,

[41] https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4234635.pdf.

[42] https://www.porigualmas.org/articles/290/cu-les-son-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-argentina?gclid=CjwKCAiArIH_BRB2EiwALfbH1NCsOyuZrbtIb4ddAXrFJmcYCTYWvqfS5K3fYWXietctuCqyc83IYBoCzZ0QAvD_BwE

los entes públicos no estatales, en las empresas del Estado, las Empresas privatizadas, en las Empresas concesionarias de servicios públicos, en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en los Gobiernos Provinciales y las Municipalidades. La inserción laboral en igualdad de oportunidades es de obligado cumplimiento como política pública del Estado Nacional, de ello resultan obligados a ocupar personas con capacidades diferente que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal de planta permanente (efectiva), de contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios y a los fines de un efectivo cumplimiento del 4% de las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los Entes dichos, se debe prioritariamente reservar también un porcentaje a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse. Las vacantes deben obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrirse al Ministerio Público competente, a los fines de veedor de los concursos y el cumplimiento de lo normado, así mismo la autoridad competente debe velar por la inclusión de las solicitudes laborales inscriptas en los pertinentes registros de postulantes para cubrir puestos de trabajos destinados a las personas con discapacidad. Los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito, si considerará que incumplen con el porcentaje del 4% destinado a las personas con discapacidad, los responsables que les competiera en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. El Estado Nacional debe asegurar que los procedimientos de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en las normativas vigentes y que sean de cumplimiento obligatorio para una ocupación plena de las personas con discapacidad a un puesto efectivo de trabajo”[43]

A partir de esta inclusión laboral, el trabajador comenzará a entablar relaciones laborales e interpersonales especialmente entre los trabajadores en el ámbito específico de desenvolvimiento, estas personas como grupo vulnerable, muchas veces sufren un importante detrimento en su condición de persona y de ser humano, debido a ciertos conflictos que pueden llegar a generar la práctica de comportamientos considerados como acoso laboral, hostigamiento y llegar a tornarse inclusive conductas violentas, y asimismo generar conductas intimidatorias que, de forma reiterada persistirán y se convertirán en algo sistemático como una constante en el tiempo afectando la integridad, mental emocional y psicofísica del trabajador con discapacidad, generando así la conducta descrita como Mobbing, la cual se ejerce no sólo a trabajadores de grupos vulnerables sino en general, ya que es una manera inadecuada de ejercer las facultades de dirección y someter a otro tipo de presiones psicológicas para obtener un determinado fin.

[43] https://www.porigualmas.org/articles/290/cu-les-son-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-argentina?gclid=CjwKCAiArIH_BRB2EiwALfbH1NCsOyuZrbtIb4ddAXrFJmcYCTYWvqfS5K3fYWXietctuCqyc83IYBoCzZ0QAvD_BwE

"La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es una herramienta normativa internacional, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la cual se promueven y protegen los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad desde el punto de vista de los derechos humanos, del desarrollo social y de los principios de no discriminación. La República Argentina adhirió a esta Convención a través de la Ley Nº 26.378. En el año 2014 tomó jerarquía constitucional bajo la Ley Nº 27.044. De esta manera, la República Argentina receptó las obligaciones jurídicas que le incumben en virtud del mencionado instrumento internacional y deberá adoptar las medidas pertinentes para hacerlas cumplir".[44]

El artículo 27 de la CDPCD, "Trabajo y Empleo" establece principalmente que: "Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.[45]

Si bien este es el marco normativo aplicable y vigente a la fecha para la inserción de personas con discapacidad al campo laboral, el cual se encuentra en concordancia con lo establecido en los artículos 14 y 14 bis de la Constitución Nacional, del mismo modo al reconocer con la reforma constitucional de 1994 la convención mencionada es considerada como un instrumento internacional aplicable a nuestro propio ordenamiento jurídico reconocido como norma de acuerdo a lo establecido en el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

Por su parte el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional establece que corresponde al Congreso de la Nación: "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades, de trato y del pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad".[46]

De acuerdo a las premisas expuestas, la inclusión laboral se encuentra normada y regulada por tratados internacionales y leyes específicas en cuanto a las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

2. El Efectivo Derecho al Trabajo de las personas con Discapacidad.

Los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión en la sociedad se encuentran regulados tanto por la "Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con

[44] https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf

[45] Ibíd.

[46] http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod

Discapacidad", la cual es un tratado de derechos humanos para reconocer el derecho de las personas con discapacidad a participar en toda la vida de la sociedad, sin discriminación de ningún tipo"[47]

La Ley 26.378, aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/ 61/ 106, el día 13 de diciembre de 2006.[48]

Se considera personas con discapacidad a:

"Las personas que tienen alguna deficiencia motriz, sensorial, intelectual o mental y que no pueden participar de manera plena y en igualdad de condiciones en la sociedad porque se encuentran con alguna barrera que se los impide. Por ejemplo:

- Una persona con una deficiencia motriz que se desplaza en silla de ruedas tiene discapacidad cuando la ciudad no tiene rampas.
- Una persona con una deficiencia visual tiene discapacidad cuando las señales no están escritas en Braille.
- Una persona con una deficiencia auditiva tiene discapacidad cuando no dispone de un intérprete de lengua de señas.
- Una persona con una deficiencia intelectual tiene discapacidad cuando no hay a su disposición textos en lenguaje sencillo"[49].

Una persona con discapacidad goza de todos los derechos contemplados en la Constitución Nacional y el Estado debe ejercer la tutela jurídica efectiva para el pleno ejercicio de estos derechos, a continuación, se mencionan los más importantes:

- A la vida.
- A la educación en igualdad con todos y todas.
- Al empleo libre.
- A la vida independiente.
- A la capacidad jurídica.
- A la no discriminación.
- A la salud.
- A acceder a la justicia (reclamar ante los jueces, ser testigos, etc).

[47] https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/derechos-personas-con-discapacidad#titulo-3

[48] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm

[49] https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/derechos-personas-con-discapacidad#titulo-3

De todos los derechos mencionados los cuales se encuentran plasmados y reconocidos Constitucionalmente, es necesario establecer claramente los más destacados.

- **El derecho a vivir en forma independiente.**

"Es el derecho que tienen las personas con discapacidad a elegir con quién y dónde vivir. Para que ese derecho sea real, los Estados que firmaron la Convención tienen la obligación de dar todos los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad puedan vivir como elijan y no sean aisladas"[50].

- **El derecho al Empleo Libre.**

"La Convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en el empleo que elijan. Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo. También obliga a los Estados a asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo que los demás. Además de estas obligaciones, los Estados deben fomentar el empleo de las personas con discapacidad, asegurar su formación laboral, emplear personas con discapacidad, etc."[51]

- **El derecho a la no Discriminación**.

"Para el diccionario de la Real Academia Española, discriminar es "seleccionar excluyendo". Pero también es "dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera". Si bien, en sentido lato, discriminar no es otra cosa que la facultad de distinguir (y por ende es una aptitud necesaria para cualquier elección), la discriminación en su significación más amplia hace mención al trato especial que se tiene con seres humanos ya sea por motivos de discapacidades, raciales, religiosos, políticos, sociales, sexuales, etcétera"[52].

De conformidad a las premisas precedentes, es importante destacar que estos tres derechos reconocidos y ejercidos en un estado de derecho deben ser precautelados, protegidos y sobre todo garantizando el normal desenvolvimiento de las personas con discapacidad en su ámbito laboral, por esa razón y en sujeción a las normas descritas tanto internas como convencionales es obligación del Estado fomentar las normas correspondientes y adecuadas para que el ejercicio de estos derechos sean efectivos de acuerdo a lo establecido en la Convención, y nuestro país como Estado firmante tiene las siguientes obligaciones:

- Dictar leyes que protejan sus derechos, de acuerdo con la Convención.
- Asegurar la igualdad ante la ley de las personas con discapacidad.
- Fomentar el diseño universal.
- Fomentar la accesibilidad y el uso de nuevas tecnologías.

[50] https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/derechos-personas-con-discapacidad#titulo-3
[51] Ibíd.
[52] http://www.panaacea.org/wp-content/uploads/2016/03/La-discapacidad-en-Argentina-Fundaci%C3%B3n-PAR.pdf

- Consultar a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan antes de dictar leyes o reglamentaciones relacionadas con ellas.
- Fomentar el respeto por las personas con discapacidad.
- Fomentar que los medios de comunicación difundan una imagen respetuosa y positiva de las personas con discapacidad.

De acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (en adelante "INDEC") hasta el año 2018, se pudieron establecer los siguientes aportes que se encuentran plasmados en la nota del periódico La Nación, de fecha 3 de diciembre de 2018, escrito por Evangelina Bucari, nota destacada de la cual se extractaran aspectos relevantes: "…para las personas con discapacidad en la Argentina, el derecho a un trabajo es uno de los más vulnerados, tanto que solo un 32,2% de esta población en edad laboral logra acceder a un empleo. Los más afectados son los jóvenes de hasta 29 años, se trata de una situación crónica y con una marcada brecha entre hombres y mujeres. Los datos se desprenden del estudio nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, elaborado por el INDEC… Según el informe, en el país hay 3.571.983 personas que sufren algún tipo de limitación física o intelectual, lo que implica que más del 25% de los hogares tiene, al menos, a un integrante con esta condición. Representan un 10% de la población total de 6 años en adelante y casi el 17% está en edad de trabajar. La tasa de inactividad entre estas personas es del 64,1% y el desempleo llega al 10,3%, casi un punto más que a nivel general. Los números presentan marcadas diferencias según sexo y edad. Mientras la ocupación en los hombres supera el 40%, en las mujeres es de 25,8%. En cuanto a las edades, el grupo con mejor desempeño va de los 30 a los 49 años, con una actividad del 64,3% y una tasa de empleo de casi 58%. Después de los jubilados, la franja etaria con mayor índice de inactividad es la de 14 a 29 (65,4%), que también tiene el peor registro de desocupación: 16,5%…. De aquel 32,2% que consiguió ingresar al mundo laboral, el 66% se desempeña en el sector privado y el 34%, en el público. El 49,4% son empleados, el 40,5% trabaja por cuenta propia, el 6,8% se ocupa en el ámbito doméstico y el 3,3% es patrón"[53].

A partir del análisis en mención y las cifras aportadas por la nota referenciada, se evidencia a las personas con discapacidad como un grupo proactivo y con derechos al acceso laboral en ámbitos acordes a su discapacidad, en la medida que cuentan con el apoyo normativo que debería priorizar la inclusión y fomentar la inserción de personas con discapacidad en este orden de importancia, con especial tutela no sólo por su condición como grupo vulnerable, si no en la prevención del daño sistemático que en grupos vulnerables se potencializa.

"La posibilidad de que una persona con discapacidad acceda a un trabajo implica una transformación estupenda que le permite dejar de ser pasiva receptiva para convertirse en activa y contribuyente", señala Carolina Mazzochi, directora ejecutiva de Fundación Par, que hace 30

[53] https://www.lanacion.com.ar/comunidad/discapacidad-derecho-trabajo-es-uno-mas-vulnerados-nid2198978/

años promueve la inclusión laboral, social y educativa de este grupo vulnerable, poniendo el foco "en las capacidades, en lo que sí pueden ser…… Son numerosos los desafíos para incorporarse al mercado laboral, entre ellos, prejuicios negativos sobre las capacidades profesionales de estas personas y sus logros académicos inferiores, como consecuencia de prácticas de formación excluyentes", señala Mazzochi. El resultado es que, muchas veces, ellos mismos sientan que no pueden competir"[54].

En este orden de aspectos detallados y referenciados, es necesario mencionar entonces que el sólo hecho de ser diferente puede ser una causal para que el hostigador actué y trasforme al trabajador con discapacidad en víctima del acoso y del abuso tanto psicológico como emocional, son las personas con discapacidad el grupo de riesgo más susceptible para este tipo de ataques, en todos los aspectos de su vida y en el ámbito laboral más aún.

"La discapacidad es un factor que dificulta la inserción laboral de este colectivo que tiene reconocido el derecho a la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, así como el acceso al empleo en un entorno laboral accesible, con igualdad de oportunidades, igualdad de salario y a que se realicen los ajustes razonables necesarios en su puesto de trabajo, y para favorecer esto se han arbitrado medidas llamadas de discriminación positiva".[55]

El "Mobbing" ha existido desde el principio de la vida laboral, y lo podemos ver casi como algo inherente a la condición humana si nos centramos en el origen de éste para incontables autores. Para muchos, su origen lo buscan en el deseo de poder de las personas y en emociones tan básicas como la envidia. Sin embargo, el acoso laboral es un fenómeno complejo, el cual no tiene sentido sin tener en cuenta la organización que lo sustenta. Existen dos aspectos fundamentales que aumentan la probabilidad de este fenómeno:

- **La organización pobre del trabajo**.

Es decir, organizaciones con un método de trabajo y producción pobres, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con cargas excesivas de trabajo y mal organización de éste, con aparición de líderes espontáneos, etc.

- **La gestión de los conflictos.**

Desde la dirección caben dos posturas que acrecientan el acoso. Una de ellas es la negación del conflicto, y la otra la participación de la misma dirección en éste.

Por tanto, el Acoso Moral (o "Mobbing"), es un fenómeno socio laboral que, aunque conocido desde antiguo, se halla modernamente instalado en las relaciones laborales públicas y privadas,

[54] Ibíd.

[55] https://jupsin.com/jupsin/acoso-discriminatorio-discapacidad-2/

al socaire de la llamada “globalización”, y que hace sustancialmente, a la tutela de derechos humanos reconocidos a nivel nacional e internacional: la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador en su puesto de trabajo.

- **Conducta Acosatoria**.

Los hostigadores, ya sean jefes o compañeros, emplean diversas tácticas para aniquilar a la persona. Por ejemplo, les mandan trabajos que deben entregar en un plazo de tiempo imposible de cumplir, les asignan tareas de menor cualificación profesional que las que les corresponden, les insultan y gritan delante de terceros, ignoran su presencia aunque estén en frente, manipulan a los demás con datos falsos, les ponen trampas, les evalúan de forma negativa…el listado es inacabable[56].

3. Discriminación en el ámbito laboral: Ley 23.592

En la ley 23.592 se destaca particularmente el:

> Art. 1º que establece: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”[57]

En la República Argentina la ley 23592 brinda el marco normativo que prohíbe la discriminación en distintos ámbitos de la sociedad especialmente en lo relacionado a lo laboral, en este contexto es importante mencionar lo siguiente:

“De conformidad con la Constitución, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no hay privilegios especiales sobre la base de la sangre, nacimiento o la nobleza. La Constitución apoya la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos sin discriminación alguna. Algunos tratados internacionales se elevan a la categoría de los derechos constitucionales, entre ellos figuran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y la Convención

[56] “MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL ART. 1 LEY 23.592 EN EL FUERO DEL TRABAJO”, autora Dra. Lorena Anabel Vega.

[57] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm

sobre los Derechos del Niño. Por otra parte, la Constitución permite a los ciudadanos presentar una queja y obtener una solución inmediata cuando se pone en peligro un derecho constitucional (Procedimiento de Amparo).

La Ley de Discriminación en el Empleo prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de "sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad". También requiere que todos los empleados deben ser tratados por igual sin discriminación alguna por razón de sexo, religión o raza. Sin embargo, se permite un trato diferenciado si se basa en los principios de buena fe o en caso de que se base en la eficiencia y la actitud de un empleado hacia el trabajo.

Un trabajador no puede ser objeto de discriminación sobre la base de su estado civil y su despido, durante tres meses antes del matrimonio y seis meses después del matrimonio, sin justa causa se considera un despido improcedente. La discriminación por motivos de embarazo también está prohibida y la trabajadora embarazada no puede ser despedida durante 7,5 meses antes del nacimiento y 7,5 meses después del nacimiento. La Ley de Discriminación (23.592) prohíbe la discriminación por los motivos siguientes: raza, religión, nacionalidad, ideología, política o sindical, sexo, posición económica, condición social o características físicas.

Los empleados que sufren de discapacidades y ciertas enfermedades: diabetes (Ley Nº 23.573) SIDA (Ley Nº 23.798) y epilepsia (Ley Nº 25404) no pueden ser objeto de discriminación. La Ley de Sindicatos (Nº 23551) también prohíbe la discriminación sobre la base de su afiliación sindical o estar involucrado en actividades sindicales (art. 47 a 52).

La Ley 27499 (Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado) brinda capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en el servicio público a todos los niveles en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del país. Las capacitaciones deben brindarse en colaboración con las oficinas de género en el área, donde existan, y las organizaciones sindicales. Estas capacitaciones se llevan a cabo a cargo del Instituto Nacional de la Mujer."[58]

De lo descripto precedentemente, se advierte que existe un marco normativo legal y vigente que regula la discriminación respecto de la inserción laboral de las personas humanas evitando de esta manera, el uso abusivo de esta práctica, a partir de este marco normativo sobre la discriminación cabe analizar si el "Mobbing" es una forma de discriminación.

En ese orden de ideas, la discriminación contempla ciertas contextualizaciones puntuales en el ámbito laboral:

La Discriminación según el Convenio número 111 de la OIT –Organización Internacional del Trabajo (OIT): organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales; fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado

[58] https://elsalario.com.ar/trabajo-decente/trato-justo#:~:text=La%20Ley%20de%20Discriminaci%C3%B3n%20en,de%20sexo%2C%20religi%C3%B3n%20o%20raza

de Versalles– la define como: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política”,

Otro aspecto a tener en cuenta es la discriminación contra las personas con diferentes enfermedades de cualquier índole, más allá de que se encuentren en tratamiento, constituye igualmente una preocupación creciente el avance de la violencia en el trabajo contra este grupo de personas.

Esta discriminación puede adoptar diferentes formas, que incluyen la exigencia de realizar pruebas médicas que puedan resultar en una negativa de contratación; la exigencia de la prueba serológica a los visitantes extranjeros que van a permanecer largo tiempo en el país; y en algunos países, la obligación de realizar pruebas médicas los trabajadores migrantes.

Esta forma de violencia laboral discriminatoria se visibiliza mediante despidos sin pruebas médicas, sin notificación ni entrevista, descenso de categoría, denegación de prestaciones del seguro de salud, reducciones salariales o directamente, acoso.

Según el último informe presentado la OIT frente con relación a esta problemática, se determinó que el número de personas con discapacidad, actualmente de alrededor del 7 al 10 por ciento de la población mundial probablemente aumentará junto con el envejecimiento demográfico, sumado a que la mayoría de estas personas con discapacidad vive en países en desarrollo donde las tasas de discapacidad parecen ser más altas en las zonas rurales que en las urbanas.

La forma más habitual de discriminación es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. Es crítico ver que la tasa de desempleo de los discapacitados alcanza por lo menos el 80 por ciento en muchos países en desarrollo. Estas personas se encuentran a menudo en empleos con bajos ingresos, no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna”[59].

Es llamativo que las personas con discapacidad sufran más discriminación cuanto mejor es su currículum, y eso no tiene nada que ver con su productividad, que es de por sí un prejuicio más contra el que tienen que luchar estos trabajadores.

En Estados Unidos de América, se realizó un experimento por parte de la Oficina Nacional de Investigaciones Económicas, que preparó currículums ficticios de especialistas en contabilidad y finanzas, un grupo de ellos con un perfil de una alta cualificación y experiencia y otro grupo con el perfil de una persona recién licenciada.

[59] Mobbing y discriminación como patologías laborales, Ramiro Pallares Di Nunzio pág. 355, 356

[60] https://jupsin.com/jupsin/acoso-discriminatorio-discapacidad-2/

En ambos casos, se redactaron tres cartas de presentación, una en la que el candidato tenía una lesión medular, en otro síndrome de asperger y la tercera en la que el candidato no tenía ningún tipo de discapacidad.

El resultado, tras el envío de estos perfiles a miles de ofertas de trabajo, fue que las empresas mostraban un 34% menos de interés en los candidatos altamente cualificados con discapacidad frente al 15% cuando el perfil era el del candidato con discapacidad inexperto.[60]

De acuerdo a las premisas precedentes, es dable afirmar que el "Mobbing, en lo específico, como conducta de acoso laboral en la medida que resulte dirigida al colectivo de trabajadores con discapacidad, -per se por su condición-; constituirá además una forma de discriminación.

Por lo tanto, a partir de lo antedicho, entender y conceptualizar que el Mobbing como forma potencial de discriminación permite analizar las siguientes consideraciones claramente definidas:

Discriminar es separar, o dar un trato de inferioridad por los motivos previamente descriptos, dándose este comportamiento desde una favorable posición de poder específicamente cuando se incide sobre una persona tratando de eliminar laboralmente a una persona de un determinado ámbito, por conductas de exclusión y trato peyorativo que afectarán el clima laboral obligándolo a renunciar y no insertarse en el ámbito laboral como en el caso de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, en la medida que el mobbing sea motivado en perspectiva discriminatoria de acuerdo con las tipificaciones establecidas en la Ley 23592 y el Convenio 111 OIT – mencionados ut-supra-, se verán afectados fundamentalmente los derechos de dignidad e igualdad de las personas humanas trabajadoras con discapacidad como derechos humanos fundamentales.

4. Perspectiva Preventiva.

Las acciones preventivas pueden presentarse en tres grupos: primaria, secundaria y terciaria.

4.1 Prevención primaria.

Las intervenciones deben basarse en diagnósticos previos o en auditorías para evaluar la presencia de los factores de riesgo enunciados más arriba, a fin de identificar cuáles están presentes, en qué dimensión y qué áreas de trabajo o departamentos son los más expuestos. Una vez obtenidos los resultados, se podrán llevar a cabo un conjunto de acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo, (es decir, los orígenes del estrés), y promover positivamente un medioambiente de trabajo saludable y solidario.

Uno de los métodos diagnósticos de mayor rigor científico es el ISTAS 21, una adaptación del cuestionario de Copenhague, el cual abarca múltiples factores agrupados por tipo y con tres diferentes niveles de intervención adaptados al tipo de estudio a realizar. Es de distribución libre, y cuenta además con un programa informático para la recolección y análisis de los datos.

En este punto, resulta imprescindible hacer una aclaración, el marco nacional legal vigente[61] se establece la obligación de contar con profesionales en seguridad en el trabajo y en medicina laboral, pero ¿a quién queda asignado el rol, por ejemplo, de llevar a cabo esta evaluación de los factores de riesgo psicosocial?

Es aquí donde los profesionales de ingeniería y medicina no resultan técnicos idóneos para brindar eficiente respuesta al interrogante planteado, y se hace necesario adaptar un modelo con permanente intervención, de profesionales expertos en trabajo y organizaciones. El idóneo debiera estar principalmente abocado a los espacios intermedios de los procesos de trabajo, como en la evaluación de contenidos, capacitación y aprendizaje, análisis de roles, y demás conceptos que se desprenden directamente de la descripción de los factores de riesgo psicosociales, superando el campo de acción de otros profesionales en materia de prevención de riesgos.
En este orden de ideas, son muchas las políticas de administración que las organizaciones no llegan a aplicar, por estar abocadas a la gestión cotidiana, aunque sean de carácter estratégico en términos de prevención.

Se trataría de:

- ✓ Modificar las políticas de personal.
- ✓ Mejorar los sistemas de comunicación.
- ✓ Rediseñar los puestos de trabajo.
- ✓ Permitir una mayor participación en la toma de decisiones.
- ✓ Conceder mayor autonomía en los niveles bajos.

En el contexto precitado, se advierte la imperiosa necesidad de crear entornos laborales saludables con redes de apoyo. Al respecto, un aspecto clave es considerar el estrés como una característica de la vida moderna y no como un signo de debilidad o incompetencia. De este modo, se pretende que los trabajadores no se sientan avergonzados en admitir que están teniendo dificultades en el trabajo.

[61] Ley 24.557, 26.773 y 27.348

La organización debe tomar medidas explícitas para erradicar el estigma asociado con tanta frecuencia a los problemas emocionales y para maximizar el apoyo prestado a sus trabajadores; entre las medidas formales que pueden adoptarse se encuentran:

- Informar a los trabajadores de los mecanismos de apoyo y asesoramiento existentes en la organización, como los servicios de salud ocupacional.
- Incorporar específicamente aspectos del desarrollo personal a los sistemas de valoración.
- Ampliar y mejorar el "don de gentes" de los directivos y supervisores, para que adopten actitudes de apoyo y puedan enfrentarse con más facilidad a los problemas de los trabajadores.

Asimismo, es importante asegurar y/o mejorar los canales de comunicación y erradicar las normas culturales que favorecen el estrés de los trabajadores. Esto se logra anticipándose a los nuevos o adicionales factores de estrés que pueden aparecer como consecuencia de cambios en la organización; y se puede lograr con programas de formación y una mayor participación de los trabajadores, como acciones fundamentales ante cambios organizativos.

4.2 Prevención secundaria

Consiste en la detección y tratamiento procesos de la depresión y la ansiedad a través de la toma de conciencia por parte de los trabajadores y la promoción de estrategias de control del estrés. Se centrará en la formación y educación, dirigiéndose hacia las actividades de concientización y programas de adquisición de destrezas.

La forma y el contenido de estas actividades de formación son sumamente diversas: desde simples técnicas de relajación, asesoramiento y planificación sobre la forma de vida o formación básica en técnicas de administración del tiempo, hasta la adquisición de destrezas para la resolución de problemas o la consolidación de la seguridad en uno mismo.

Los objetivos que persigue esta faz preventiva, consisten principalmente en ayudar a los trabajadores a analizar los efectos de las relaciones interpersonales en el trabajo, y psicológicos del estrés al diseñar un plan personal para que puedan controlarlo (Cooper, 1996). Estos programas son muy beneficiosos y resultan especialmente útiles para que los directivos sepan reconocer el estrés en sus subordinados, tomando conciencia de sus propias técnicas de gestión e impacto en los demás.

En dicha ilación, las organizaciones pueden también emprender iniciativas que promuevan directamente una conducta beneficiosa para la salud en el lugar de trabajo, mediante la

implementación de programas de vigilancia y promoción de la salud, entre las cuales es dable mencionar:

- Chequeos periódicos y exploraciones selectivas.
- Diseño de menús saludables en los comedores de las empresas.
- Disponibilidad de instalaciones deportivas y clases de educación física, descuentos en gimnasios o centros de salud en la localidad.
- Programas de protección cardiovascular.
- Asesoramiento sobre el control del consumo de alcohol y la dieta (especialmente en reducción de colesterol, sal y azúcares).
- Programas para dejar de fumar.
- Asesoramiento general sobre formas de vida.

4.3 Prevención terciaria

La perspectiva preventiva en este plano, implica la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud producidos por estrés.

Un componente importante es la detección precoz de los problemas de salud mental y la remisión inmediata de los afectados a un lugar donde pueden recibir tratamiento especializado.

En general, es mucho más costosa la jubilación anticipada de una persona por causas médicas, la selección y formación de un sucesor, que su recuperación y reincorporación al trabajo.
Las organizaciones deben considerar dos aspectos centrales en la prevención terciaria:

4.4 Asesoramiento.

Las organizaciones pueden proporcionar el acceso a servicios confidenciales de asesoramiento profesional para los trabajadores que tienen problemas en su lugar de trabajo o en su entorno familiar. Estos servicios pueden ser proporcionados por asesores internos o por organismos externos, bajo la forma de un Programa de Asistencia a los Empleados. Asimismo, son confidenciales y suelen disponer de una línea de contacto durante las 24 horas del día.

El asesoramiento es una actividad muy especializada que requiere una gran formación. Es importante comprobar que los asesores dispongan de los conocimientos y las destrezas adecuadas, y que tengan acceso a un entorno apropiado y que les permita desarrollar sus actividades, en un marco ético y en la más estricta intimidad. El sistema de asesoramiento también resulta útil para orientar a los trabajadores hacia los servicios que mejor pueden ayudarles a resolver sus problemas.

4.5 La reincorporación al trabajo

Conviene recordar que, cuando un trabajador ha estado de baja por un motivo relacionado con el estrés, la reincorporación puede ser por sí misma, estresante. Es importante que las organizaciones comprendan y acepten esas circunstancias. Debe realizarse una entrevista de reincorporación para determinar si la persona afectada está preparada y desea reintegrarse a todos los aspectos de su vida laboral.

Una vez que la persona se ha reincorporado en forma parcial o se ha realizado la remisión total de su trabajo, las entrevistas de seguimiento suelen ser útiles para vigilar su progreso y su rehabilitación. Una vez más, la intervención del servicio de medicina laboral puede tener una importancia fundamental en este proceso.

La investigación sobre la violencia en el lugar de trabajo recién inicia, pero cada vez acapara mayor atención. Hay por ello buenas perspectivas de que se avance en la comprensión, evaluación y control de estas actuaciones.

5. Jurisprudencia Destacada.

La primera sentencia argentina sobre la figura jurídica del "Mobbing" o "Acoso Laboral" fue: "*Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimientos Patagonia S. A. S/ Sumario S/ Inaplicabilidad de ley", del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro".*[62]

La mencionada causa definida por los integrantes de la Sala Laboral Nº 3 del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, fue resuelta a instancia casatoria por la Cámara Laboral de Bariloche, instancia en que se rechazara el reclamo por diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido indirecto controvertido más un plus por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que se consideró sometida la trabajadora.

Dufey demandó ante la Justicia tras dar por terminada la relación laboral por considerar que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior -supervisora en un casino- que le eran ajenas a su actividad habitual y además por entender que la empresa desconocía la contraprestación salarial que le correspondía efectivamente.

Ante esa situación, que llevó varios meses, la actora se sintió víctima de una "persecución laboral, tensiones y descalificaciones", según la pericia psicológica oficial, se determinó que la

[62] Sup. Trib. de Justicia de la Pcia. de Río Negro, Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimientos Patagonia S.A. s/Sumario s/Inaplicabilidad de ley, 06/04/2005 https://www.diariojudicial.com/nota/16004/-/mobbing-un-nuevo-fenomeno-en-el-derecho-laboral.html

trabajadora necesitaba, por su estado de salud, una licencia de 15 días que luego se amplió a otros 25 días. Durante ese período, la empresa la intimó a retomar sus tareas bajo apercibimiento de despido. Sin embargo, la trabajadora no se reintegró y, en cambio, se consideró despedida por "grave injuria laboral".

Al casar la sentencia, los integrantes de la Sala Laboral Nº 3 del Superior Tribunal provincial entendieron que debía ser valorada la situación persecutoria por parte de la empresa demandada como causal de auto despido, en función del Mobbing. En consecuencia, se resolvió ordenar un nuevo pronunciamiento, declarando la nulidad parcial de la sentencia recurrida "circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de auto despido". Finalmente, hacen su propia descripción del alcance de este concepto afirmando: "podemos definir el fenómeno del Mobbing como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del Mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella". Ante lo cual los integrantes de la Sala Laboral Nº 3 del Superior Tribunal provincial entendieron que "el principio in dubio pro operario imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del Mobbing en todo su contexto y resolverla". Así concluyeron que "la instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar, la que, en la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos aplicados al trabajo se conoce como Mobbing".[63]

Otro antecedente jurisprudencial relevante en la materia que merece ser destacado, es el Fallo: *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.*[64]

En este caso, la Corte Suprema revoca la sentencia apelada por la actora, quien reclamaba la nulidad del despido y exigía la reincorporación en el cargo fundado en el artículo 1 de la ley 23.592 al considerar que el verdadero motivo del despido no fue el invocado a modo de justa causa por la demandada sino que responde a razones de índole discriminatoria.[65]

---

[63] https://www.diariojudicial.com/nota/15159/-/el-maltrato-psicologico-como-causal-de-despido-indirecto.html

[64] http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1558379068936

[65] Compendio de legislación laboral códigos de Hammurabi 2019, Jose Luis de Palma. 2da. edición, al cuidado del profesor Juan J. Formaro. Acreditación de los hechos discriminatorios en la ruptura del vínculo laboral.
" Pellicori, Liliana Silvia c colegio público de abogados de la capital federal s/ Amparo" 15/11/11 CSJN- Fallos, 334:1387.

La Corte Suprema entendió que en los procesos civiles relativos a la ley 23592, en donde se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, resultara suficiente para la parte que afirma dicho motivo, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se le reprocha la comisión de esos actos, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremos es asunto propio de los Jueces de la causa a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana critica. Esto no supone la eximición de prueba de a la parte que tilda de discriminatorio un acto, dado que al ser hechos controvertidos, pesa sobre ella la carga de acreditar los hechos que se configuran como discriminatorios. De la convicción que de esos hechos resulte, tampoco implica esto la inversión de la carga de la prueba, ya que en esta instancia al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado[66]

Agrego que el diseño y las modalidades con que han de ser reguladas las garantías y su interpretación y aplicación deben atender y adecuarse a las exigencias de protección efectiva que específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea, siempre dentro de los postulados del debido proceso.

Otro fallo importante que merece ser destacado en el contexto del presente trabajo de investigación, es el que corresponde a la materia de discriminación por discapacidad: fallo "R., L.N. Contra la provincia de Buenos Aires" del año 2006, en el cual se reconoce el derecho de la demandante aspirante a cubrir el cupo del 4 % fijado en el artículo 8 de la ley provincial 10.592. La actora promovió una acción contenciosa administrativa al ser privada a poder ingresar a la carrera administrativa por poseer una discapacidad física. La provincia de Buenos Aires contempló específicamente el acceso de personas con discapacidad a la Administración Pública, en consonancia con los preceptos constitucionales que establecen la obligación estatal de remover cualquier obstáculo que limite la igualdad y el acceso efectivo al goce de los derechos personales y lograr la inserción laboral. Por su parte, la Junta Médica interviniente al extender el certificado de discapacidad de la actora alegó que el examen psicológico determinó que la mejor opción para la accionante era el trabajo, debido a su capacidad intelectual y formación educativa, no pudiendo alegarse su incapacidad física como prohibición para ocupar el puesto de trabajo ya que el mismo no demandaba de esfuerzos físicos.[67]

Votos: Carlos S. Fayt, Enrique Santiago Petracci, Juan Carlos Maqueda, E. Raul Zaffaroni.

[66] Compendio de Legislacion Laboral, 2da edición, editorial Hammurabi, Jose Luis de Palma.

[67] http://www.saij.gob.ar/docs-f/dossier-f/discriminacion.pdf

CAPITULO III
Análisis de un caso práctico hipotético

1. FUNDAMENTO.

De acuerdo al análisis precedente, en el marco del sistema positivo vigente en la República Argentina y la relación frente a la potencialidad del acoso laboral como discriminatorio para el colectivo de personas con discapacidad; se desarrollará un estudio comparativo de las soluciones que se avizoran, partiendo del siguiente caso hipotético referido a un trabajador acosado laboralmente por su condición de discapacitado en el lugar de trabajo.

2. CASO HIPOTETICO PLANTEO.

*Circunstancias Fácticas. Descripción:

2.1 PLANTEO DE UN CASO DE MOBBING:

Esteban es un hombre de treinta años con una discapacidad, psicomotriz y dificultad para caminar normalmente, en una de sus piernas. Estudió abogacía, se graduó con muy buenas notas y sus padres lo ayudaron a costear un posgrado en derecho comercial para especializarse en esa disciplina.

A través de la facultad en la cual estudiaba la titulación de posgrado en referencia, por intermedio de la bolsa de trabajo, consiguió un trabajo para desempeñarse en un estudio jurídico, donde desarrollaría sus tareas para importantes entidades financieras gestionando la cartera de morosos como oficial de créditos.

Algo que llamó la atención de Esteban, fue que en la primer entrevista laboral, le habían ofrecido un salario neto de cuarenta mil pesos, pero en la segunda entrevista luego de hablar con la jefa de recursos humanos, se le informó que percibiría “en mano” un salario de un diez por ciento inferior al precitado y que un sábado al mes debería ir a la oficina para adelantar trabajo.

No obstante, eso, nada opacaba la decisión de Esteban en esta oportunidad laboral y firmó el contrato.

Las primeras semanas de trabajo no se percató de nada raro, pero sí, a partir del segundo mes advirtió que sus compañeros, no lo incluían en las conversaciones, hablaban en “códigos”, y cuando él consultaba a su supervisora sobre algo puntual relacionado con el sistema o algún

circuito de trabajo, la respuesta fue que ya se le había informado en la primera semana de inducción.

Esteban no recordaba haber visto eso en ningún momento, ni haber consultado antes sobre el tema en particular. De todas formas, trataba de resolver como podía sus asuntos laborales, ya que no encontraba apoyo en sus compañeros ni autoridades.

Así fueron pasando los meses, hasta que comenzó a notar que su supervisora apenas lo saludaba cuando llegaba, o le ponía mala cara frente a sus consultas, mientras él trabajaba se paraba detrás constantemente para ver lo que hacía, sus compañeros hacían burlas entre ellos y ella participaba con los mismos riéndose. Cada vez que Esteban entraba a la sala de trabajo y estaban hablando sus compañeros - en el grupo eran 8 personas -, todos se callaban como si estuvieran hablando de él o de algún tema que querían esconderle. Su supervisora, Laura, una joven con secundario terminado, comenzó a mostrarse más hostil con él, Esteban trataba de no hacer preguntas, ni molestarla para no darle motivos para fastidiarse, llegaba siempre media hora antes, era el primer empleado en llegar, así fueron pasando los meses y comenzó a pensar que se trataba de algo personal con él. Había capacitaciones para todos los empleados, pero a él siempre lo dejaban sólo y trabajando, nunca fue seleccionado para ir a las empresas a conocer los clientes y tener trato con ellos. Como Esteban era muy inteligente empezó a darse cuenta que lo que querían era que él no tuviera relaciones sociales con la gente, que no generara empatía con nadie, que no lo conocieran, así de esta manera que tampoco se le abrían puertas para poder pedir trabajo o progresar en otro lugar.

La situación se tornó más difícil, Estaban era cada vez más ignorado tanto por Laura como por sus compañeros de trabajo y no terminaba de entender si eso era por su discapacidad o porque era una amenaza para su supervisora considerando las aptitudes intelectuales destacadas de Esteban. Él notaba que sólo una persona le hablaba, pero cuando entraba otra persona se callaba y hacía como que no estaba hablando con nadie. Pensó en hablar con el personal de recursos humanos, pero cuando se lo comentó a una referente, con la que a veces hablaba le dijo que comunicarlo abiertamente le jugaría en contra, que lo pensara, porque no había ningún hecho puntual que ventilar. Estaban se sentía ignorado por sus compañeros, además comenzaron a sobrecargarlo de trabajo haciendo imposible que pueda cumplimentar con todo lo que se le pedía. Esa sobrecarga y atribución de nuevas tareas que Laura -su superior - le daba, hacían que se acumulara la carga y termine trabajando horas demás.

En el contexto precitado, Esteban ya no estaba bien, iba a trabajar angustiado, sentía mucha presión, comenzó a no poder dormir por la cantidad de cosas que tenía para hacer, comenzaban a saltar errores de cosas no hechas o hechas mal, no podía cumplir los tiempos establecidos para solucionar las causas que llevaba. Así fue como empezó a ir a otras entrevistas laborales, pero no le era fácil conseguir trabajo en ese estado. A la noche llegaba a su casa lloraba porque no tenía ganas de levantarse para ir a trabajar, llegaba tan tenso que sólo se echaba en su cama

a ver televisión. Empezó a ir a terapia porque perdió la seguridad en sí mismo, se sentía diferente, avergonzado de sí mismo.

Dado el estado en que se encontraba y la crisis de ansiedad con algunos episodios de ataques de pánico que estaba atravesando, el psicólogo de Esteban le derivó a un psiquiatra, quien consideró que tenía que ser medicado con antidepresivos, dada la gravedad de su cuadro. Así fue como empezó a no rendir en su trabajo, acumular más tareas, llegar tarde porque ya su cuerpo no rendía como antes, se empezaba a equivocar en cosas básicas, y por esto habían comenzado a llamarle la atención con algunas quejas de sus compañeros, quienes terminaban haciendo cosas por él, que no podía hacer. Esto comenzó a generar un malestar entre sus compañeros de trabajo quienes por disposición de su jefa comenzaron a tomar las responsabilidades que Esteban no llegaba a cumplir. Así fue como pasó de la sobrecarga de trabajo al déficit de trabajo – o infracalificación-, ya que tenía muy pocas cosas para hacer sin entender la postura extremista asumida. Esteban comenzó a sentirse excluido de la compañía con esta actitud de no darle tareas acordes a su potencial para hacer, o darle solamente una tarea repetitiva como llamar a los clientes que no habían podido ser contactados para reclamar la deuda. Así fue como terminó haciendo esta única y repetitiva tarea, sintiéndose menospreciado, desvalorizado y desgastado en la relación laboral. -

El cansancio, la monotonía de las tareas, la desmotivación al sentir que no tenía posibilidades de crecimiento, acabaron con la decisión de renuncia al trabajo transcurrido un año y medio de padecimientos y acoso laboral.

2.2 CONCLUSION DEL CASO HIPOTETICO:

El caso hipotético propuesto, evidencia la necesidad fáctica y real del poder controlar, prevenir y hasta evitar en modo alguno la situación de violencia y mobbing padecida por Esteban en el ámbito laboral. Asimismo, la denuncia que pudiera efectuar Esteban, con imputación directa de responsabilidad al empleador por incumplimiento de los deberes preventivos y control que emergen del ordenamiento vigente, denota la perspectiva del campo potencial de la prevención puesto que en el plano resarcitorio ya no hay una protección preventiva del empleado sino reparación del daño consumado.

Cabe destacar del hipotético caso propuesto, que la oficina de recursos humanos no tenía trato directo ni fluido con Esteban en particular, el personal de la oficina en mención no hacía visitas, entrevistas, encuestas anónimas, ni capacitación a sus empleados sobre las conductas que debían adoptar ante situaciones de acoso laboral, no había un seguimiento de la conducta de los supervisores para con sus subordinados ni viceversa. En todas las empresas privadas se evalúan a sus empleados por su desempeño, en este caso, la evaluación de Esteban la hacía la

misma persona humana- Laura- que lo excluía, desestabilizaba, aislaba y deterioraba en su autoestima, situación por demás degradante.
Asimismo, no había un protocolo de violencia laboral, que permitiese al empleado realizar una denuncia, menos aún en consideración del cupo para personas con discapacidad.

Estas actitudes que parten desde la política misma de la empresa, crean un ambiente laboral tóxico, constituyendo en lo concreto un ejercicio irregular de las potestades patronales abusando del sistema instaurado en la Ley de Contrato de Trabajo y causando un daño integral irreparable del trabajador discapacitado.

Como corolario de lo expuesto, en el presente caso hipotético, es dable afirmar que no fueron garantizadas la protección e inmunidad del trabajador discapacitado al carecer de medidas preventivas específicas. Se advierten importantes factores de riesgo que fomentan la violencia laboral como ser la falta de información de reglamentos, la falta de claridad en las directivas laborales, una comunicación disfuncional, la ausencia de programas de capacitación dirección, formas de ascenso poco transparentes, la inexistencia de espacios de debate con dificultad organizativa para integrar a los trabajadores en las distintas tareas, la falta de capacitación, adaptación y "curva de aprendizaje" y ausencia del sindicato.

Finamente, las organizaciones deben entender que la responsabilidad no se agota en los acosadores o acosadoras –aun cuando éstos sean de los mandos medios y/o altos-, ya que el empleador/a (dueño/a, accionista, directorio, etc.) podrán ser solidariamente responsables por los daños que puedan sufrir los y las trabajadoras como consecuencia de la violencia laboral. Se les atribuirá responsabilidad por esos hechos salvo que éstos hubiesen adoptado de política de tolerancia cero con la violencia laboral y tomado medidas proactivas orientadas a tornar operativa esa decisión.

En conclusión, el caso hipotético propuesto evidencia las falencias en la prevención y ambiente laboral en que la persona humana discapacitada – Esteban - en su condición de vulnerabilidad e hipo suficienciente, perteneciendo al colectivo "trabajador discapacitado", fue acosado laboralmente y discriminado, con un contexto de daño consumado, ergo en faz reparatoria.

CONCLUSION FINAL

El principio protectorio consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, reconoce la condición hipo suficiente del trabajador frente al empleador en el íter contractual laboral dependiente y una consecuente desigualdad negocial entre las partes.

En ese orden de ideas, el empleador por delegación positiva del legislador, tiene el deber de asegurar un ambiente de trabajo adecuado que no afecte la salud y calidad de vida del trabajador, afianzando el principio de indemnidad (v. arg. art. 75 Ley 20.744).

Los destacados principios del milenio y objetivos de desarrollo sostenible determinados en la agenda 2030, bajo tres dimensiones de sostenibilidad: económica, social y medioambiental, desarrollados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU); reafirma y corrobora lo antedicho, al consolidar al derecho del trabajo como pilar necesario del constructo social, destacando la importancia del trabajo decente para afirmar el desarrollo sostenible. [68]

De acuerdo a las premisas expuestas, resulta necesario profundizar el desarrollo de una economía más respetuosa del ambiente laboral y a la vez más eficiente en lo que atañe a la creación de empleos para personas con discapacidad, el respeto de los derechos de los trabajadores, la promoción de la igualdad real de oportunidades, la protección de las personas vulnerables, la ayuda a los países para que proporcionen servicios públicos de calidad y su capacitación para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En ese orden de ideas, se afianzó “Un Pacto Mundial para el Empleo” adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión.[69]

Un entorno laboral saludable, requiere un plan de acción que abarque todos los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores, incluidas la prevención primaria de los peligros laborales, la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo, las condiciones de empleo y la mejora en la respuesta de los sistemas de salud a los trabajadores.

La hipótesis precedente, resulta subsumible en el marco conceptual de la Organización Panamericana de la Salud sobre la salud y los derechos humanos.

El necesario equilibrio entre la economía, el ambiente y la sociedad, a partir del desarrollo sostenible considerando a las generaciones futuras, permite repensar un equilibrio natural que al menos se aproxime al compromiso de retornar a valores preindustriales.[70]

Contemplar una perspectiva integral en materia de prevención, ambiente laboral y salud de los trabajadores, plantea un nuevo escenario superador a partir del nuevo paradigma

---

[68] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/

[69] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

[70] https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris_es

medioambiental laboral, cuya influencia a la vez, afianza las nuevas estructuras empresariales saludables.

Como corolario de lo expuesto, y el pormenorizado análisis de las premisas que anteceden, el acoso laboral de un trabajador discapacitado plantea nuevas perspectivas, especialmente en materia de responsabilidad del empleador. El sistema en su conjunto, deberá brindar respuestas eficientes y oportunas, a fin de despejar toda clase ejercicio irregular y abusivo de derechos garantizando a la vez, la protección preventiva para los trabajadores discapacitados frente a las situaciones de violencia y acoso laboral.

En definitiva, es necesario considerar que el deber de prevenir la problemática del Mobbing es una obligación que implica la aplicación de todos los medios procedimentales posibles para poder igualar entre todos los grupos de trabajadores incluyendo la aplicación efectiva de medidas acordes a la normativa de afectación a los trabajadores con discapacidad.

Las organizaciones deben entender que la responsabilidad no se agota en deslindara responsabilidades en los supuestos acosadores–aun cuando éstos sean de los mandos medios y/o altos-, ya que el empleador/a (dueño/a, accionista, directorio, etc.), puede resultar solidariamente responsable por los daños que puedan sufrir los y las trabajadoras como consecuencia de un supuesto de acoso laboral, con la salvedad de que hubiesen adoptado y accionado con políticas y medidas concretas frente al hecho de violencia laboral en cuestión.

Una sociedad inclusiva deberá habilitar todos los mecanismos necesarios para asegurar que se garanticen los derechos fundamentales y se respete la dignidad de todas las personas que la componen, y sin duda ante la potencialidad de advertir conductas discriminatorias que deriven del fenómeno en estudio para el colectivo específico de trabajadores con discapacidad, será un triunfo que beneficiará a la sociedad en su conjunto propiciando un nuevo esquema social sostenible de desarrollo en ambientes laborales cada vez más saludables.

BIBLIOGRAFIA

Libros y artículos:

- Obligatoriedad de los precedentes en el sistema argentino" – Por Lorena A. Vega y Gustavo J. Vega, 1 de junio de 2015 - Id SAIJ: DACF150649)

- Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Edit: Mac Graw Hill

- Leymann, Heinz "Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático" Originalmente publicado en: EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 251-275- Leymann, Heinz "Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo": Originalmente publicado en: Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990 Springer Publishing Company. Leymann, H., Mobbing, la persécution au travail, Paris, Seuil, 1986.)

- Lorenz, Konrad (1976). Consideraciones sobre las conductas animal y humana. Barcelona: Plaza y Janés. Publicado originalmente en 1965, reúne estudios publicados entre 1931 y 1942; Lorenz, Konrad (1971). Sobre la agresión: el pretendido mal. México: Siglo XXI. Publicado originalmente en 1963

- Leymann, Heinz "Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático" Originalmente publicado en: EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 251-275

- "MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL ART. 1 LEY 23.592 EN EL FUERO DEL TRABAJO", autora Dra. Lorena Anabel Vega.

- Convenio Nº 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)

- Compendio de legislación laboral códigos de Hammurabi 2019, Jose Luis de Palma. 2da. edición, al cuidado del profesor Juan J. Formaro. Acreditación de los hechos discriminatorios en la ruptura del vínculo laboral." Pellicori, Liliana Silvia c colegio público de abogados de la capital federal s/ Amparo" 15/11/11 CSJN- Fallos, 334:1387. Votos: Carlos S. Fayt, Enrique Santiago Petracci, Juan Carlos Maqueda, E. Raul Zaffaroni.

Accesos on-line:

- http://www.defensoria.org.ar/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-3/

  Acceso: 23/10/2020

- https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122016000200008
  Acceso: 02/02/2021

- https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo

  Acceso: 23/10/2020

- https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

  Acceso: 24/10/2020

- https://www.legal.com.ar/notas/mobbing-o-acoso-moral-al-trabajador-lo-que-dice-la-normativa-legal-argentina.

  Acceso: 30/10/2020

- https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf.

  Acceso: 30/10/2020

- https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/

  Acceso: 03/02/2021

- https://orientacion-laboral.infojobs.net/fases-acoso-laboral.

  Acceso: 1/11/2020

- https://www.ilo.org

  Acceso: 1/11/2020

- http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html

  Acceso: 2/11/2020

- LEY 13168 - Trabajo - Provincia de Buenos Aireswww.trabajo.gba.gov.ar › genero › legislación › ley_13168

  Acceso: 3/11/2020

- https://boletin.tucuman.gov.ar/docs/Ley%20N%207232.pdf

  Acceso: 15/11/2020

- http://upcnsfe.com.ar/agregados/docs/1568079481504e1bae8fc71.pdfv

  Acceso: 16/11/2020

- http://www.jusentrerios.gov.ar/biblioteca/ley-9-671-b-o-201205-violencia-laboral/

  Acceso: 17/11/2020

- LEY N° 4148 Misiones - incasurwww.incasur.org › noticias › documentos › doc901_3

  Acceso: 18/11/2020

- http://boletinoficial.jujuy.gob.ar/?p=57426

  Acceso: 20/11/2020

- https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1999381-om-atgarder-for-att-forebygga-och_sfs-1999-381

  Acceso: 25/11/2020

- http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf

  Acceso: 26/11/2020

- http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista107/103.pdf

  Acceso: 27/11/2020

- https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=72376

  Acceso: 30/11/2020

- https://fup.edu.co/wp-content/uploads/2016/03/acoso-laboral-ley-1010-2006-camara-comercio-medellin.pdf

  Acceso: 01/12/2020

- https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/11/05/doctrina-mobbing-o-acoso-laboral-prevencion-y-regulacion/

Acceso: 02/12/2020

- https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4234635.pdf.

  Acceso: 05/12/2020

- https://www.porigualmas.org/articles/290/cu-les-son-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-argentina?

  Acceso: 05/12/2020

- https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf

  Acceso: 12/12/2020

- http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod

  Acceso: 14/12/2020

- http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm
  Acceso: 14/12/2020

- https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/derechos-personas-con-discapacidad#titulo-3

  Acceso: 18/12/2020

- http://www.panaacea.org/wp-content/uploads/2016/03/La-discapacidad-en-Argentina-Fundaci%C3%B3n-PAR.pdf

  Acceso: 20/12/2020

- https://www.lanacion.com.ar/comunidad/discapacidad-derecho-trabajo-es-uno-mas-vulnerados-nid2198978/

  Acceso: 23/12/2020

- https://jupsin.com/jupsin/acoso-discriminatorio-discapacidad-2/

  Acceso: 26/12/2020

- http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm

  Acceso: 26/12/2020

- https://jupsin.com/jupsin/acoso-discriminatorio-discapacidad-2/

  Acceso: 05/02/2021

- https://elsalario.com.ar/trabajo-decente/trato-justo

  Acceso: 05/02/2021

- https://jupsin.com/jupsin/acoso-discriminatorio-discapacidad-2/

  Acceso: 29/12/2020

- https://www.diariojudicial.com/nota/16004/-/mobbing-un-nuevo-fenomeno-en-el-derecho-laboral.html

  Acceso: 30/12/2020

- https://www.diariojudicial.com/nota/15159/-/el-maltrato-psicologico-como-causal-de-despido-indirecto.html

  Acceso: 30/12/2020

- http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1558379068936

  Acceso: 30/12/2020

- https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/11/05/doctrina-mobbing-o-acoso-laboral-prevencion-y-regulacion/

  Acceso: 30/12/2020

- http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf

  Acceso: 05/02/2021

- http://www.saij.gob.ar/docs-f/dossier-f/discriminacion.pdf

  Acceso: 05/02/2021

- https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/(cf. postulado Objetivo 8)

  Acceso: 02/01/2021

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

  Acceso: 02/01/2021

- https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris_es.

  Acceso: 02/01/2021