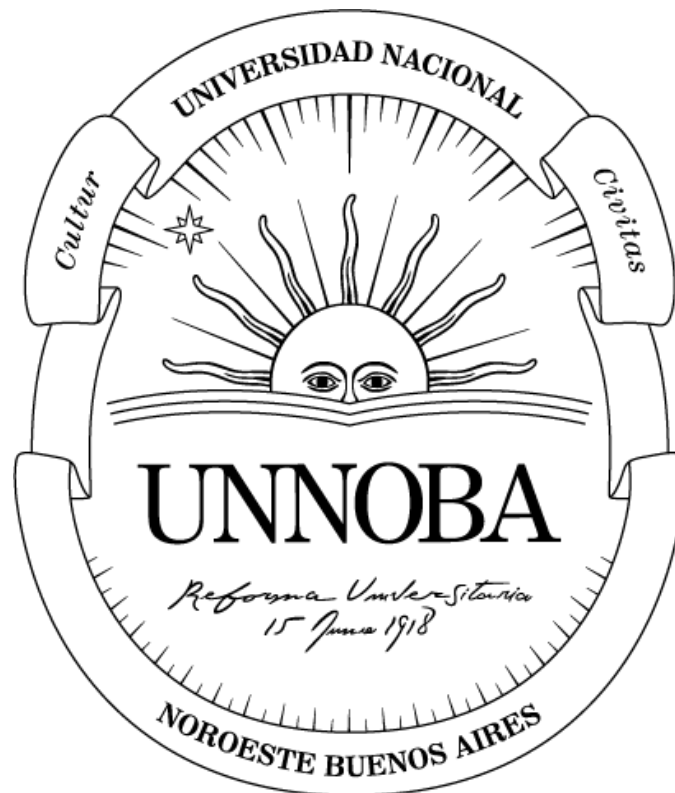


Práctica Profesional Supervisada e Integración de Conocimientos.

Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires.



CARRERA: Abogacía.

TEMA: Acoso laboral, consecuencias jurídicas y rol de la ART.

ALUMNA: García, Gisela Carla.

TUTOR: Borruto, José Ignacio.

AÑO DE PRESENTACION: 2021

Índice

Introducción

Fundamentos

Hipótesis

Metodología

Antecedentes legislativos

Desarrollo:

 Capítulo I: Concepto y origen del Mobbing.

 Capítulo II: Riesgos Psicosociales.

 Capítulo III: Decisiones judiciales en Argentina.

 Capítulo IV: Función de la ART.

 Capítulo V: Datos obtenidos durante la investigación.

Conclusión

Bibliografía

Introducción

En Argentina, al igual que en otros países, la violencia y el acoso en espacios de distinta índole están presentes y, lamentablemente, van en aumento. Puntualmente en el ámbito laboral, el Mobbing es una modalidad de violencia padecida diariamente por miles de trabajadores, generando serios padecimientos y secuelas en el ámbito psíquico y físico del trabajador. No hay que olvidar que precisamente es en el ámbito laboral en donde encontramos una marcada diferencia entre empleador y trabajador, en consecuencia, esta realidad nos indica que estamos frente a un campo propicio para que se desarrollen hechos de esta naturaleza.

Con respecto al marco legal, no existían normas específicas que se ocupen del tema en cuestión, sin embargo, recientemente nuestro país ha sancionado la ley 27.580 por medio de la cual aprobó la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Con este instrumento, la comunidad jurídica internacional y nuestro país, han avanzado en el reconocimiento y efectivización de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Por otro lado, es necesario hacer hincapié en el rol, acertadamente cuestionado, de las ART ante hechos de estas características. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo tienen por fin principal en primer lugar prevenir, y en su defecto reparar los daños en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Las ART deberían tener un papel protagonista, ser el punto medio entre el empleador y el trabajador, dándole respuestas a éste último. Desafortunadamente, en lo que respecta al Acoso Laboral, no cumplen si quiera con las mínimas expectativas. Es por ello, mi interés en desarrollar e investigar a lo largo del presente trabajo de investigación dicha problemática.

Fundamento

El desarrollo de esta investigación se lleva a cabo con el propósito de obtener, como punto de partida, un análisis profundo y detallado acerca de la legislación con la que contamos respecto de uno de los fenómenos que impacta de forma negativa en el derecho laboral, el denominado Mobbing o acoso moral. En segundo lugar, realizar un análisis pormenorizado de las decisiones judiciales que ha emitido la Justicia Argentina, y por último indagar cual es el rol que desarrollan las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) respecto de esta problemática cotidiana que afecta a numerosos trabajadores en nuestro país.

Este análisis tripartito al que hago referencia: legislación, decisiones judiciales, rol de las ART, debería formar un todo inescindible, logrando de esta manera una solución justa para cada uno de los trabajadores que sufren acoso laboral.

Ahora bien, ¿qué situaciones pueden ser encuadradas dentro de este tipo de violencia?, por fortuna, desde fines del año 2020 contamos con la incorporación del Convenio N° 190 de la OIT, el cual trae consigo una definición concreta de violencia y acoso en el trabajo; se entiende por tal al *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*.

Los efectos del acoso laboral tienen un alto coste psicológico. Tal es así, que la OMS y las organizaciones de la salud laboral consideran el *mobbing* como uno de los principales problemas a nivel laboral. Es un fenómeno que va en aumento, cada vez son mayores las denuncias que realizan los trabajadores por haber sufrido este tipo de hecho y aún así, los mecanismos de acción y de prevención son insuficientes.

Por la importancia de esta temática y los motivos antes expuestos surgen los siguientes interrogantes:

- ¿Es suficiente la legislación con la que cuenta nuestro país para abordar este fenómeno?
- Desde los comienzos hasta la actualidad ¿Cuáles fueron las decisiones judiciales que se llevaron a cabo? ¿Respondieron adecuadamente a las

necesidades de los trabajadores?

- ¿Las ART cumplen con la finalidad de PREVENCIÓN evitando hechos de esta naturaleza?

Hipótesis.

El objetivo que se busca a través de este trabajo es demostrar, teniendo como eje central estos interrogantes, la influencia negativa que trae aparejado el incumplimiento del deber preventivo por parte de las ART en estos casos, y el impacto que eso provoca sobre los trabajadores.

Metodología.

Este trabajo se llevará a cabo mediante una investigación de carácter explicativa, recurriendo al análisis de legislación internacional, nacional y provincial, consulta de doctrina y jurisprudencia actualizada, información incorporada a través del acceso a páginas web, revistas de derecho y artículos periodísticos. Además, para que sea viable esta investigación incluyo información recolectada de organismos estatales afines al tema abordado, así también como consultas a profesionales y trabajadores.

Los métodos aplicados son los siguientes:

-Histórico: se analiza la evolución y el desarrollo del objeto de estudio, considerando los sucesos en las distintas etapas a lo largo del tiempo, conociendo de esta forma sus raíces. Se parte de la historia para llevar a cabo la síntesis que reconstruya y explique el hecho histórico.

-Descriptivo: consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. No se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

-Transversal: implica recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelaciones en un momento dado.

Antecedentes legislativos.

Como bien mencioné con anterioridad, el Mobbing en Argentina hasta hace poco tiempo no estaba tipificado como tal; por lo tanto intentaré a continuación desarrollar los antecedentes legislativos con los que contamos desde el inicio hasta la actualidad.

En primer lugar se encuentra nuestra carta magna, la cual consagra en su arts. 14 bis y 16, el derecho a la igualdad, y una protección específica al trabajo en sus diversas formas.

Asimismo, la incorporación de los Tratados Internacionales al derecho interno, arrastra una serie de instrumentos que hacen a la protección de la dignidad del trabajador y al trato igualitario. Desde este punto de vista, ya consagrado por la jurisprudencia de la Corte Suprema, toda situación de abuso y maltrato debería ser objeto de reparación y subsanación. El mobbing supone una serie de comportamientos que vulneran algunos de los más elementales principios y derechos del ser humano, siendo un ataque directo contra su integridad y dignidad. Por ello, es posible sustentarse en la Constitución Nacional(CN), que garantiza una serie de derechos básicos esenciales a los ciudadanos, estableciendo en su art. 14 bis que *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”*. Se asume que “las condiciones dignas” a las que refiere la precedente definición abarcan no sólo los aspectos ambientales, de seguridad e higiene en el trabajo, sino los organizacionales y psicosociales, por lo que la dignidad implícita en la definición es vulnerada cuando se dan casos de acoso laboral.

Las normas de protección de los derechos fundamentales pueden ser recursos válidos a la hora de luchar y combatir el mobbing, aun cuando no sean específicas del ámbito laboral. Por

ejemplo, la Ley N°23.592, de antidiscriminación, establece en su art. 1°: *“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”*. En este caso, es preciso tener en cuenta que la acción legal por parte de la víctima de mobbing puede dirigirse no sólo contra el empleador o la organización, sino directamente contra el acosador (o contra ambos en forma conjunta).

Haciendo alusión a la normativa laboral, La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) es la norma jurídica que ampara en forma directa al trabajador y regula las relaciones entre éste y el empleador. Si bien se trata de una norma que, a través de sus sucesivas modificaciones, ha tendido a afectar sistemáticamente a los trabajadores, como producto del proceso de flexibilización y precarización laboral desarrollado en nuestro país –y en toda la región– durante la década de los '90, aún conserva ciertos preceptos y definiciones que pueden aplicarse a casos de acoso laboral. En principio, los arts. 62 y 63 brindan la pauta del marco ambiental en el que se debe desenvolver una relación laboral. Allí se sostiene que *“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”*. Asimismo, *“las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”*. Se advierte entonces que las conductas propias del mobbing vulneran directa y gravemente no sólo los principios de colaboración y solidaridad, sino básicamente, el principio de buena fe que debería guiar la relación laboral, y lo que ha de entenderse como “buen empleador” y/o “buen trabajador”. Más adelante, al definir la facultad de dirección, el art. 65 de la LCT es más preciso cuando dice: *“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 y mejora de los derechos*

personales y patrimoniales del trabajador". Por su parte, el art. 66 aborda directamente una de las conductas organizativas típicas del mobbing, como lo es modificar las formas y modalidades del trabajo en forma arbitraria. Según la última redacción que se desprende la Ley 26.088, el precitado artículo reza: *"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"*. Y continúa en el párrafo siguiente: *"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 sustanciará 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"*. Se observa pues que una de las conductas tipificadas por los diferentes autores como constitutiva de mobbing – precisamente asignar trabajos o actividades que se encuentran muy por debajo de las competencias y las capacidades individuales de la víctima- se intenta evitar en la LCT, aunque como se ha planteado con anterioridad, las sucesivas modificaciones del texto a través de las Leyes 21.297 y 24.557 fueron haciendo sutiles cambios semánticos al texto que favorecieron claramente a la parte empleadora. Por otra parte, el art. 81 garantiza la igualdad de trato a los trabajadores, previniendo actitudes o acciones discriminadoras por parte de los empleadores, con una salvedad que desdibuja la intención protectora del artículo, ya que abre la puerta a conductas propias del mobbing: *"El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador"*. Más allá de su sustento político –favorable a la parte empleadora- y los condicionamientos socioeconómicos del contexto, de acuerdo con la LCT, en caso de que aparezcan y se mantengan conductas que habitualmente se tipifican como mobbing, el trabajador está en condiciones de rescindir la relación laboral y considerarse despedido (despido indirecto), pudiendo reclamar las indemnizaciones que la legislación establece para el despido injustificado. En tal sentido, como señala el art. 242, deberá realizar la "denuncia de contrato"

y esperar que el juez juzgue apropiada su determinación, teniendo en cuenta el texto bastante ambiguo de la ley.

Más recientemente, cabe consignar la relevancia de la Ley N°26.485 de Protección Integral a las Mujeres, la cual tiene un abordaje sociolaboral en aras de prevenir conductas de acoso y/o violencia contra la mujer en el ámbito de trabajo. Esta ley incorpora específicamente el concepto acoso laboral o mobbing en el inciso c) de su art. 6º, donde considera violencia laboral al *“hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”*. Si bien se trata de una definición bastante general, no considera que el mobbing puede tener otros fines, además del aducido, ya que puede basarse solamente, tal como postula Piñuel y Zabala, en *“satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (organización del trabajo, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”*.

La normativa civil y penal independientemente de la protección que brindan el derecho laboral y algunas normas constitucionales fundamentales, también ofrecen figuras e instrumentos –de menor o mayor complejidad- que pueden servir para proteger a las víctimas de mobbing. Si bien el acoso laboral de por sí es de difícil probanza en los fueros correspondientes, no menos cierto es que el acoso laboral –en cualquiera de sus formas- perturba los sentimientos y vida privada de los afectados. De hecho, se ha visto que puede ocasionar dolor, angustias, humillación y desmedro de la dignidad del trabajador que se convierte en víctima. Se trata de una situación que afecta lo más íntimo y reservado de las personas, esfera que se encuentra protegida por lo dispuesto en el art. 52, cuando señala: *“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.”* Aquí es posible observar como el CCCN otorga la posibilidad no sólo de demandar al acosador u hostigador para que cese en sus conductas, sino que además la víctima podrá verse resarcida. Otro artículo del CCCN es el Art. 1721 y el 1724; el primero reza *“Factores de atribución: La atribución de un daño al responsable puede basarse en factores objetivos o subjetivos. En ausencia de normativa, el factor de atribución es la culpa”*, art. 1724 *“Factores subjetivos.*

Son factores subjetivos de atribución la culpa y el dolo. La culpa consiste en la omisión de la diligencia debida según la naturaleza de la obligación y las circunstancias de las personas, el tiempo y el lugar. Comprende la imprudencia, la negligencia y la impericia en el arte o profesión. El dolo se configura por la producción de un daño de manera intencional o con manifiesta indiferencia por los intereses ajenos”.

Por otro lado, en cuanto a la protección que puede brindar el derecho penal a los trabajadores víctimas de mobbing, es posible hallar en el Código Penal , Capítulo II del Título I (Delitos contra las personas – lesiones) algunas referencias que se aproximan o son aplicables a casos y/o situaciones de acoso laboral. Se reproducen a continuación los arts. 89-91, que aluden a situaciones de índole laboral y a daños a la salud que son propios del mobbing: *“Se impondrá prisión de un mes a un año, al que causare a otro, en el cuerpo o en la salud, un daño que no esté previsto en otra disposición de este Código. (...) Se impondrá reclusión o prisión de uno a seis años, si la lesión produjere una debilitación permanente de la salud, de un sentido, de un órgano, de un miembro o una dificultad permanente de la palabra o si hubiere puesto en peligro la vida del ofendido, le hubiere inutilizado para el trabajo por más de un mes o le hubiere causado una deformación permanente del rostro. (...) Se impondrá reclusión o prisión de tres a diez años, si la lesión produjere una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable, la inutilidad permanente para el trabajo, la pérdida de un sentido, de un órgano, de un miembro, del uso de un órgano o miembro, de la palabra o de la capacidad de engendrar o concebir.”* Nuevamente se advierte que al sancionar conductas punibles penales, así como sucedía en el fuero civil, se contempla la posibilidad de penalizar conductas de mobbing, , ya que la incapacidad laboral –temporal o permanente- es uno de sus efectos más visibles, así como el deterioro de la salud de las víctimas. Del mismo modo, el art. 94 también prevé una situación que puede darse en el ámbito laboral, que es identificable con el acoso laboral: *“Se impondrá prisión de un mes a tres años o multa de mil a quince mil pesos e inhabilitación especial por uno a cuatro años, al que por imprudencia o negligencia, por impericia en su arte o profesión, o por inobservancia de los reglamentos o deberes a su cargo, causare a otro un daño en el cuerpo o en la salud.”* Por último, el art. 110 del CP, que dice: *“El que intencionalmente deshonrare o desacreditare a una persona física determinada será reprimido con multa de pesos mil 45 quinientos a pesos veinte mil. En ningún caso configurarán delito de injurias las expresiones referidas a asuntos de interés público o las que no sean asertivas. Tampoco configurarán delito de injurias los calificativos lesivos del*

honor cuando guardasen relación con un asunto de interés público año.” En cuanto al tratamiento que se le puede dar al mobbing en el ámbito penal, podemos decir que aquí la cuestión es mucho más compleja, ya que para que una determinada conducta pueda ser pasible de una sanción en el derecho penal argentino requiere que esta esté tipificada en el Código Penal o en alguna ley especial, es decir que en este campo se encuentra terminantemente prohibida la utilización de la analogía.

Por último, debo hacer referencia al Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, ratificado por Argentina mediante la ley 27.580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de Diciembre de 2020. La incorporación de este convenio ha sido un antes y un después en nuestra legislación, haciendo realidad la posibilidad de que las actividades laborales se desarrollen teniendo como premisa la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades. El acoso laboral es un fenómeno del Derecho del Trabajo que ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos en la Argentina y en el mundo, razón por el cual se ha convertido en una preocupación social aguda. Es por este motivo remarco la importancia y lo que representa esta incorporación en nuestra legislación.

Uno de los principales logros que se ha destacado del Convenio 190 de la OIT ha sido, sin duda, la incorporación de una definición del fenómeno del acoso y violencia en el trabajo. A tenor de lo establecido en su art. 1.1.a), por violencia y acoso en el trabajo hay que entender aquel *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*. Se trata, por tanto, de un concepto unitario y omnicomprendivo, que pretende abarcar las distintas manifestaciones de acoso en el trabajo, sea moral, sexual o por razón de género (condición que, en buena lógica jurídica, ha de entenderse extensiva a cualquier otra causa de discriminación), debiendo servir de referente para las definiciones legales que deben adoptar cada uno de los Estados que suscriban este instrumento internacional (art. 7 Convenio 190).

En el art. 2 se define el ámbito de aplicación subjetivo, abarcando *“los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los*

pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.(...)”. Desde el primer momento, en cuanto a las definiciones, cabe señalar que el concepto de trabajador es amplio, abarcando a todos los prestadores de actividad laboral, cualquiera que sea su situación contractual. Se sigue la intención revelada por la OIT en torno a su centenario, donde la idea principal es la de establecer una garantía laboral universal para todos los trabajadores, independientemente de su régimen contractual.

El art. 3 del Convenio regula no solo el criterio temporal o de causalidad con el trabajo, sino también lo relaciona con el criterio espacial, ya que define que el *“Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”*.

El art. 4 hace referencia a los principios que deben ser adoptados por aquellos países que hayan ratificado el convenio: *“1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. 2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y*

reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.”

Haciendo mención a los arts. siguientes, los arts. 7, 8 y 9 enuncian las medidas de protección y prevención que deben llevar a cabo los países miembro, tales como: exigir a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; entre ellas se pueden mencionar, la adopción y aplicación, en consulta con los trabajadores y sus representantes, de una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas .

Por último, los arts. subsiguientes establecen, por un lado las medidas que deben adoptar los Estados parte para controlar la aplicación de la legislación nacional, y ordena garantizar un fácil acceso a vías de recursos y reparación apropiadas; y por el otro, establece la obligación de los países miembro de realizar orientaciones y formación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a empleadores , trabajadores y organizaciones afines; así también como realizar campañas de sensibilización.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT tiene dos grandes implicancias para nuestro país, ya que desde ahora en más deberá confeccionar y enviar informes a la OIT todos los años que

midan su desempeño; y deberá adecuar y adaptar las normas y leyes para que éstas garanticen el derecho a un trabajo decente (en espacios libres de violencia) para todas las personas. Este último deber es un gran desafío para la Argentina, ya que para cumplir de manera acabada con el Convenio y brindarles a las víctimas de acoso laboral una respuesta eficiente y justa, es necesario precisamente una buena regulación y adaptación de nuestra legislación a las disposiciones antes enunciadas.

Capítulo I

CONCEPTO Y ORIGEN DEL MOBBING

El origen de la palabra se le atribuye a Konrad Zacharias Lorenz, etólogo austríaco, quien fue el primero en centrarse en el estudio del comportamiento agresivo realizado por ciertos animales con el objeto de deshacerse de un intruso de la manada, para luego extrapolar estos estudios a la conducta humana. Luego del puntapié inicial de este autor, vinieron otros estudios sobre la misma base. Ya en los años '80 el concepto de mobbing fue definido por Heinz Leymann, psiquiatra alemán, quien publicó varios estudios sobre la violencia psicológica en el trabajo y entendió que el “mobbing” es un: “continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”. Este término proviene del verbo inglés *to mob* que significa acosar, atropellar, asaltar, atacar en grupo a alguien. Así mismo, Leymann hace un análisis y crea cinco grandes grupos en donde explica y examina cuales son las actividades que configuran este ilícito.

A) En el primer grupo se mencionan las actividades de acoso que tienen como finalidad anular las posibilidades de comunicación e interacción del afectado con el resto de los trabajadores, inclusive con el propio acosador. Por ejemplo el jefe no permite que la víctima pueda comunicarse con libertad, de tal modo que interfiere en la comunicación de éste; se estorba continuamente a la víctima cuando habla y los compañeros no le permiten expresarse.

B) En segundo lugar el autor nombra las actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales. No se habla nunca con la víctima, no se la deja dirigirse a las personas y se le asigna a un puesto de trabajo aislado al de sus compañeros.

C) En tercer lugar se menciona las actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral. Se maldice o se calumnia a la víctima, se hacen correr rumores dirigidos por el acosador, se la ridiculiza y bromea.

D) En cuarto lugar se ubican las actividades de acoso dirigidas a minorar o reducir la ocupación, empleabilidad y carga de trabajo mediante la desacreditación profesional. No se le da trabajo ninguno, se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma; se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas y muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.

E) Por último y en quinto lugar se mencionan las actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. Por ejemplo, se la obliga a cumplir trabajos peligrosos o nocivos para la salud, se le amenaza y agrede físicamente pero sin gravedad, a título de advertencia, con la finalidad de perjudicarla.

El mobbing es un tipo de agresión, sutil pero no por ello menos perversa, que constituye una conducta basada en la premeditación, que es ejecutada por el autor quien generalmente sigue una estrategia, pensada minuciosamente, con el objetivo específico de anular a la víctima para que la misma renuncie a su trabajo. Conforme lo expone Grisolia, el mobbing o acoso psicológico en el ámbito laboral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado. Tiene como propósito, suprimir la comunicación a la víctima con las demás personas, perturbar el ejercicio de sus labores y destruir su reputación, con la finalidad última de lograr que la persona hostigada abandone su trabajo por cuenta propia. Se puede observar que es una práctica que ataca la esfera jurídica del trabajador, con transgresión del principio *neminem laedere* (no dañar a otro), vislumbrado en el art. 19 de nuestra Constitución Nacional, al lesionar la integridad psicofísica y la dignidad del afectado, ya que, como consecuencia del mismo, no es extraño que se observen síntomas físicos o psíquicos.

La real academia española en abril de 2005, ha definido el acoso moral como la: “Práctica ejercida en las relaciones personales consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente”. Se podrá decir entonces, que el mobbing consiste en ejecutar una conducta maliciosa en contra del empleado, ya sea o no por sus características propias como ser humano, tales como: pensamiento, raza, ideología con el objetivo de enervarlo psicológicamente para que el mismo se vaya por cuenta propia del trabajo. Es decir que esta conducta no tendría que encuadrar en las injurias tradicionales del art. 242 de LCT porque va más allá, es una conducta que tiende a producir un daño psicológico en el trabajador, es un proceso de destrucción, porque en definitiva no es lo mismo que un patrón le diga a un subordinado suyo por ejemplo te despido por ser de tal religión, que le diga casi todos los días sin despedirlo, mira, las personas de tu misma religión son todos inútiles, motivo por el cual, dedícate a barrer la entrada de la empresa.

El acoso laboral se presenta de tres modos:

- a) El vertical descendente: es el que proviene de un superior jerárquico y va dirigido al trabajador ubicado en un plano de inferioridad. En estos casos el trabajador pierde la confianza en sí mismo.
- b) El vertical ascendente: es aquel donde la víctima es una persona que ocupa un cargo jerárquico y comienza a soportar el trato hostil de trabajadores subordinados
- c) El horizontal: Es el realizado por los mismos compañeros de trabajo que accionan contra otro empleado

Capítulo II

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores o riesgos psicosociales son una de las áreas en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales (las otras áreas son la ergonomía, la seguridad y la higiene). Los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de

la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. Afectan, no solo la salud de los trabajadores, sino que también repercuten en su desempeño laboral. A su vez, deben señalarse que las causas que originan los riesgos psicosociales son múltiples; informes especializados indican que las más importantes pueden ser:

1. Características de la tarea (monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo, etc.).
2. Estructura de la organización (falta de definición o conflicto de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario, etc.).
3. Características del empleo (mal diseño del puesto, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, salario inadecuado, etc.).
4. Organización del trabajo (trabajo a turnos, trabajo nocturno o en fines de semana, etc.).
5. Factores externos a la empresa (calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, etc.).

Otros autores ponen el acento en lo relativo a las relaciones interpersonales y grupales. Destacan un nuevo tipo de riesgos para la salud, cuyo origen ha de buscarse en las relaciones de las personas con aquellos que les rodean en el entorno de trabajo.

Actualmente, se está constatando la existencia de trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico tal, que presentan síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y hacia el ambiente laboral. Motivo por el cual, muchos de estos casos pueden llegar a configurar la tipología del “mobbing”.

Heinz Leymann en sus primeros estudios, calificó de “dramáticas” las consecuencias del mobbing sobre la salud de quienes lo padecen. Sus efectos inciden de forma directa sobre la personalidad y la salud mental del trabajador. Al destruir la personalidad del mismo, el acoso moral favorece la aparición de trastornos tanto psicológicos como psicósomáticos y, al

tratarse de un proceso evolutivo, cuanto más se prolonga en el tiempo y cuanto mayor es su frecuencia e intensidad, mayor es el daño sobre la salud de la víctima.

El daño psicológico que se produce en las personas afectadas, es el resultado del padecimiento de conductas y estrategias de acoso laboral, toleradas durante un largo período de tiempo. Es el efecto acumulativo lo que termina por romper la resistencia psicológica de las personas acosadas, generando en ellas un estado de indefensión que no existía previamente.

En un principio, los síntomas que aparecen son muy similares a los de un cuadro de stress intenso: cansancio, problemas de sueño, migrañas, dificultades digestivas, tensión muscular, ataques de llanto, ansiedad, irritabilidad, así como cambios conductuales que pueden llevar al consumo de alcohol, tabaco u otros fármacos; sin embargo, los mismos se irán intensificando con el correr del tiempo, afectando de manera significativa el funcionamiento cotidiano y el bienestar emocional y capacidad profesional de las víctimas. Las víctimas de acoso suelen negar la agresión recibida, motivo por el cual, reprimen sus emociones, dando lugar así a la desestabilización de su sistema endocrino-metabólico, generando enfermedades orgánicas y trastornos psicosomáticos. Estos últimos son variados, a saber: pérdida o aumento de peso, trastornos digestivos (úlceras, vómitos, gastritis), enfermedades dermatológicas, problemas cardíacos, dolor abdominal, así como enfermedades graves.

En cuanto a las consecuencias psicológicas, se ha constatado que las víctimas de acoso presentan un nivel significativo de ansiedad y depresión, además de trastornos del sueño, hipervigilancia, irritabilidad, pérdida de concentración, ataques de pánico, apatía, pérdida de deseo, impotencia, frustración, tristeza, sentimientos de inseguridad y desvalorización, llegando, incluso, a tener ideas suicidas.

Así, la excesiva duración y exposición a una situación de mobbing puede provocar patologías graves y/o incluso agravar de forma significativa problemas preexistentes.

En relación a las consecuencias sociales del mobbing, Sicardi, Filippi y Ferrari, señalan que el gran malestar padecido por la víctima se hace extensivo a sus familiares, a sus amigos, a sus vínculos personales en general, afectando así la inclusión social del individuo. Debido a los trastornos que comienza a tener la persona acosada en su conducta social (agresividad, irritabilidad, hipersensibilidad, aislamiento, susceptibilidad) aumentan el malestar y los

conflictos en sus relaciones familiares ya que proyecta su frustración e indefensión sobre ellos, comienzan a dejar de lado responsabilidades y compromisos sociales, retrayéndose de su entorno. Hernández menciona que debido a la humillación y a la vergüenza que le ha generado el acoso, el individuo, en vez de refugiarse en su entorno familiar o amistades, se aísla de todas aquellas personas que podrían brindarle ayuda, destruyéndose progresivamente, muchas veces hasta la muerte. El maltrato recibido destruye la autoestima de la víctima de forma insidiosa. Degrada, paulatinamente, el sentimiento de identidad y vuelve temible y repleto de incertidumbres al mundo en el que la persona debe vivir.

La Universidad de Florencia realizó un interesante trabajo en el 2016 que se publicó en la revista especializada *Frontiers in Psychology*. En este estudio se analizaron los efectos del acoso laboral a nivel mental, descubriendo algo relevante que debemos tener en cuenta: el *mobbing* mantenido en el tiempo puede presentar, además de la sintomatología antes mencionada, los mismos síntomas que el estrés postraumático.

- A veces, aun habiendo dejado el trabajo, la víctima de acoso laboral reacciona con angustia, con miedo, ira y tristeza solo con pensar, u observar estímulos que le recuerden a lo vivido en el trabajo.
- Aparecen conductas de evitación: se evitan todos esos escenarios, personas o estímulos que puedan recordar a las vivencias del *mobbing* y el entorno de trabajo.
- *Flashbacks*: la aparición de imágenes mentales que rememoran la experiencia, es algo recurrente en este tipo de víctimas.
- Pérdidas de memoria y problemas de concentración. La persona que experimenta acoso, suele presentar problemas a la hora de recordar cosas simples, le cuesta concentrarse y presenta, además, un rendimiento cognitivo más bajo.

De esta forma, cabe remarcar que se cuenta con acabada evidencia del daño físico y psicológico que trae consigo el *mobbing*, daño a veces, irreparable.

Capítulo III

DECISIONES JUDICIALES EN ARGENTINA

Este apartado tiene por fin, dar conocimiento de las decisiones judiciales más relevantes adoptadas en nuestro país en relación al *mobbing*. El poder judicial, en este aspecto, ha tenido un papel clave, ya que al no existir normativa que regule de manera expresa, concreta y completa al acoso psicológico, se ha forzado la judicialización de los casos como única alternativa posible para quienes han sido víctimas de conductas que podrían ser tipificadas como *mobbing*.

Fallo "DUFHEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A.
S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Año 2005)

El fallo del epígrafe es el que marca un antes y un después en la jurisprudencia argentina, debido a que el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro admitió por primera vez, el *mobbing* como causal de despido indirecto. En el caso "Dufey" el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro hizo lugar al planteo de una trabajadora que alegó maltrato psicológico o *mobbing* como causal de despido indirecto, al declarar la nulidad de la sentencia de cámara que había rechazado previamente el planteo. La actora se presentó ante la Justicia luego de dar por terminada la relación laboral, alegando haber sido objeto de persecución psicológica, tensiones y descalificaciones, al considerar que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior que le eran ajenas a su actividad habitual y que desconocía la contraprestación salarial que le correspondía efectivamente. La trabajadora solicitó periódicas licencias motivadas en causas psicológicas, certificadas por la psicóloga de la empresa. Durante ese período, la patronal la intimó a retomar sus tareas bajo apercibimiento de abandono de trabajo. Sin embargo, la actora no se reintegró y se consideró despedida por grave injuria laboral (despido indirecto). Como no existe legislación específica sobre el tema, la figura se subsumió en la de injurias graves por *mobbing*, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla, como consecuencia, graves problemas psicológicos duraderos. La Cámara rechazó el reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido indirecto más un plus por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que se consideró sometida la actora. El Superior Tribunal de Río Negro hizo lugar al recurso

de casación y declaró la nulidad de la sentencia de Cámara, atento a que ésta careció de la debida fundamentación exigida por normas procedimentales vigentes. Consideró que la Cámara incurrió en arbitrariedad e incongruencia en la ponderación del plexo probatorio en cuanto a la acreditación de la grave injuria de la invocada persecución, o mobbing, al omitir considerar y resolver sobre prueba esencial. Consecuencia de ello, entendió la valoración de la situación persecutoria por parte de la empresa demandada como causal de auto despido en función del mobbing y ordenó que se dictara un nuevo pronunciamiento.

Fallo “CORREA CERPA PATRICIA ALEJANDRA C/ AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. POR ENFERMEDAD ACCIDENTE”

La jurisprudencia a la cual se hace mención en el párrafo anterior, no fue la única en receptar el concepto de “Mobbing”, sino que también esta doctrina fue acogida por el fallo caratulado “Correa Cerpa, Patricia Alejandra c. Aguas Danone de Argentina S.A. por enfermedad accidente”.

Por medio de este fallo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo ha sido condenada directamente por aplicación de la ley 24.577 de riesgos del trabajo, a indemnizar a la trabajadora por una afección psiquiátrica (depresión) por considerar que la misma fue causada por estrés laboral.

La actora expresa que comenzó a trabajar bajo dependencia de Villavicencio el 17/03/97 cumpliendo tareas en administración como secretaria, con una jornada de doce horas de lunes a sábados. Que a su ingreso lo hizo totalmente sana, aprobando el examen médico pre ocupacional sin ninguna anomalía en el sistema nervioso o a nivel psíquico. Que en septiembre de 1997 tuvo una diferencia con el gerente de la empresa por un hecho ajeno a ella, no obstante lo cual pese a ser el primer entredicho con un superior fue trasladada al sector de recepción. Que luego de ese cambio no recibió de sus superiores un trato cordial, por el contrario, recibía órdenes perentorias, a gritos, con exigencias extremas hacia sus tareas y un trato diferencial del resto del personal, situación que duró tres meses al ser cambiado el gerente retomó sus tareas de secretaria. Que la empresa Villavicencio fue adquirida por la sociedad ahora demandada, comenzando con una drástica reducción de personal, generando una incertidumbre, muy grande respecto a la conservación del empleo. Que el cambio de propietarios produjo también cambios a nivel dirigenial y en cuanto a las modalidades de

trabajo. Al poco tiempo se comenzó a desautorizar ordenes ya establecidas, se daban órdenes y contra ordenes, llamando la atención en forma permanente, hechos estos que crean un gran estrés, que aumenta constantemente, sufriendo alteraciones en su vida diaria. Ello llevo a hacer consultas médicas con psiquiatras y psicólogos, ya que no solo se había agravado su estado depresivo, sino que se había reagudizado las patologías psicosomáticas por las cuales había sido internada en periodos prolongados. Su situación laboral fue empeorando, recibiendo agresiones verbales, diferencia de trato, situación que toleraba con gran esfuerzo para superarlo y para poder mantener su empleo, no obstante lo cual las presiones siguieron en aumento y con sugerencia de no equivocarse, ya que al menor descuido sería despedida, ello agravó el cuadro debiendo ser aumentado su dosis de medicación, su depresión iba en aumento y pese a tener recomendación de reposo, evitó hacerlo para no tener enfrentamientos y mantener su empleo, ya que era su único ingreso para mantener a sus hijos y su hogar. En abril de 2001, el gerente le expresó que no necesitaba una secretaria, sino una asistente y que por tal motivo debía renunciar en forma voluntaria que de esa forma se le pagaría una importante indemnización, a lo que se negó. Desde allí su salud desmejoro notablemente aconsejándosele reposo por treinta días y al no observarse mejoría se prolongó. Destaca que nunca se le hicieron exámenes médicos periódicos, pese a los innumerables tratamientos a los que se sometió. Expresa según certificado médico que acompañó, que como consecuencia directa y exclusiva de su actividad laboral presenta lesiones, siendo ella un Síndrome Depresivo Reactivo en Periodo de Estado Moderado a Grave, con ideas suicidas con secuelas de re agravamiento, repercusión psicosomática severa con patologías crónicas e internación permanente en una institución neuropsiquiatría que le implican un 80% de incapacidad laboral, que debe calificarse como enfermedad accidente. Expresa que la empleadora incumplió las normas de higiene y seguridad al trabajo, art. 75 L.C.T., y Ley 19.587 omitiendo los exámenes médicos periódicos. . Plantea la inconstitucionalidad de los arts. 6, 8 inc.3, 21, 22, 46, y 49 Ley 24.557, expresando que esta norma sustituye el art.75 Ley 20.744 norma esta de carácter contractual, cuyo incumplimiento genera para el principal responsabilidad a los términos del art.1.109 del Código Civil (Actual 1721, 1724,1751).

El Juez de la causa, Dr. Orlando Cayetano Farrugia estableció: La relación laboral, su extensión y categoría profesional que invoca el actor, como presupuestos esenciales de la acción, han sido reconocidos en el responde por la accionada, “Tal confesión me exime de meritar otras pruebas en tal sentido y me permite concluir que la relación jurídica que unió a

las partes responde a un contrato de trabajo subordinado (art. 21 L.C.T.)” Continúa el Dr. Cayetano Farrugia explicando que la pretensión indemnizatoria del actor en estos autos queda limitado al reclamo tarifado y no una reparación integral, por cuanto que no ha habido en el caso un incumplimiento de las normas de Ley de Seguridad e Higiene Industrial, y menos aún culpa o negligencia del empleador, por lo que la responsabilidad recae exclusivamente en cabeza de la ART... Habiendo quedado delimitado que es la ART la única responsable, queda por resolver la modalidad de pago del monto indemnizatorio. En total concordancia con el dictamen al que arribo la Cámara de Trabajo de Mendoza, donde entendió que aquello que alegaba la actora (estrés laboral y las enfermedades psicosomáticas que se derivaron del acoso moral sufrido) -y posteriormente probado- fueron causadas por el trabajo y por lo tanto, indemnizables en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo. Atento las pruebas presentadas, los magistrados pudieron dictaminar que la litigante había sufrido acoso laboral. Debido a que la trabajadora sólo había planteado la inconstitucionalidad del art. 6 de la LRT no cuestionó ni el sistema tarifado que ésta ley estipula ni el art. 39 LRT que exime de responsabilidad al empleador. Como consecuencia de ello, los magistrados decidieron condenar a la ART y la empleadora logró eximirse de responsabilidad. Este fallo es sumamente importante, ya que el tribunal responsabilizó a la ART por haber incumplido con su deber de prevención.

Fallo: "PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO”

En la ciudad de Córdoba, a los 16 días del mes de mayo del año 2017, se reúnen en Acuerdo los integrantes de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia. Conforme los hechos acreditados en la causa, la trabajadora se encontraba inmersa en un ambiente laboral que resultó nocivo para su salud, lo que fue corroborado por las declaraciones testimoniales y la opinión de los expertos. En este último aspecto, surge de la pericia psicológica (fs. 294/298 vta.), que la situación de maltrato vivido en su trabajo, provocó en la Sra. Pranzoni el incremento de sentimientos de inseguridad, desprotección e indefensión, desestabilizando su personalidad. A lo que se suma la necesidad económica y las dificultades de la realidad actual para conseguir un nuevo trabajo. También indicó el perito una relación directa entre las alteraciones presentes en la actora y la situación de acoso laboral vivida. Agregó que la patología se desencadena a partir del maltrato explicitado y se acentuó por la permanencia en

el tiempo provocando la incapacidad. Por su parte, el informe psiquiátrico oficial (fs. 339/341) también detectó alteraciones en la estructura psíquica de la accionante generadas por “malos tratos evidentes”. Señaló que la sintomatología comenzó a manifestarse en un principio a nivel físico, indicando somatización de la angustia secundaria al “estrés laboral”, aunque luego destacó que la relación causal de la afección detectada no era con las tareas que realizaba en su lugar de trabajo sino con la conducta asumida por su empleador. Resulta claro que las disposiciones normativas de la Ley de Riesgos del Trabajo no contemplan el daño sufrido por la víctima del acoso psicológico, conforme surge del listado de enfermedades profesionales (decreto N° 658/96) y la tabla de evaluación de incapacidades (decreto N° 659/96). Sin embargo, una correcta hermenéutica del art. 6 de la LRT (según decreto No 1278/00) a la luz de la jurisprudencia del Máximo Tribunal a partir del caso “Silva” (18/12/07), dirigida a subsanar la inconstitucionalidad que se le achacaba al texto originario, conduce a establecer que, comprobada la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el perjuicio y la actividad laboral desempeñada a favor del empleador, la incapacidad deba ser resarcida. En ese punto, cobran relevancia las Leyes N° 26.693 y 26.694 en cuanto ratificaron los convenios y protocolos de la OIT, incluyendo en una nueva lista de enfermedades profesionales los trastornos mentales y del comportamiento, permitiendo el reconocimiento de tal carácter siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador o que la patología ocurra en relación con el ambiente de trabajo. En el subexamen, se acreditó que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización Pranzoni, tuvo su génesis en la conducta del empleador, consistente en un hostigamiento psicológico dentro del medio laboral, el cual, resultó propicio debido a la posición de superioridad frente a la trabajadora. En tales condiciones, la situación debe encuadrarse en las previsiones sobre riesgos del trabajo (decreto N° 1278/00). Se encuentra firme en autos que la actora sufrió un daño físico que la incapacita en un 30% T.O. (fs. 456 vta.). Entonces, la contingencia, como se dijera, se encuentra prevista por la LRT según el alcance dado a la reforma introducida por el decreto N° 1278/00 y resulta indemnizable. Por ende, debe extenderse la condena a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo: "LA SEGUNDA ART SA"... La Aseguradora de Riesgos del Trabajo fue condenada por el Tribunal a resarcir los daños que se produjeron en la salud de Pranzoni, todo ello como resultado del mobbing o acoso laboral de la que fue sometida por su empleadora. El tribunal de mérito había resuelto admitir la demanda únicamente en contra del empleador, en tanto consideró que la patología cuya indemnización la actora reclamaba no

podía ser concebida como consecuencia del trabajo, sino que más bien se trataba de una derivación de una conducta ilícita o de un cuasidelito del socio gerente del ente empleador. Por su parte, para fundar su resolutorio el máximo tribunal provincial señaló que si bien el decreto 658/96 y 659/96 no contemplan el daño sufrido por la víctima de acoso psicológico “(...) una correcta hermenéutica del art. 6 de la LRT (según decreto N° 1278/00) a la luz de la jurisprudencia del Máximo Tribunal a partir del caso “Silva” (18/12/07) (...) conduce a establecer que, comprobada la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el perjuicio y la actividad laboral desempeñada a favor del empleador, la incapacidad deba ser resarcida”. Se entiende que la extensión de la condena a la ART es correcta, pues se acreditó que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización la actora tuvo su génesis en la conducta del empleador, consistente en un hostigamiento psicológico dentro del medio laboral, el cual resultó propicio debido a la posición de superioridad frente a la trabajadora, por lo que la situación debe encuadrarse en las previsiones sobre riesgos del trabajo. Inferimos que en aquellos casos en que se arriba a que hubo una relación causal entre las enfermedades padecidas por los asalariados y el trabajo, debe considerarse que la Aseguradora de Riesgos de Trabajo no ha cumplido con su deber de contralor.

He aquí, alguno de los fallos más relevantes en cuanto al *Mobbing*, quedando plasmado cuanto ha hecho la justicia en relación a esta materia, tratando de aferrarse de aquella legislación que pudiera dar respuesta a las víctimas de acoso psicológico, que de hecho, bastante desprotegidas se encuentran.

Capítulo VI

FUNCIÓN DE LA ART

El primero de julio de 1996 entra en vigencia en nuestro país la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.) 24.557. Esta ley tiene como objetivo reducir la siniestralidad laboral a través de la **prevención** de los riesgos derivados del trabajo; reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;

promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Esta prevención y eventual reparación, se lleva a cabo por medio de empresas privadas, conocidas como Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. Las A.R.T. son entidades de derecho privado con fines de lucro que necesitan autorización para funcionar, tanto de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo como de la Superintendencia de Seguros de la Nación, es decir, autorización del Estado para poder llevar adelante la actividad de brindar las prestaciones establecidas en la L.R.T.

Los deberes esenciales de las A.R.T. se encuentran establecidos en el artículo 31 de la L.R.T., en el mismo se reconocen los siguientes: *“Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (en cuanto a sus derechos, deberes y prohibiciones):*

a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;

b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT:

c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:

d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:

e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación:

f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;

g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación”.

Con lo expuesto, queda claro que uno de los principales deberes, entre otros, de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, es el de prevención; evitando así cualquier infortunio laboral.

Ahora bien, por otro lado, en su artículo 6, la L.R.T. establece que: “1. (sobre accidentes laborales)... 2. a) Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

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

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

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

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

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

2. c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese

que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la 42 presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

2. d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido (Apartado sustituido por art. 2º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial).

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación”.

Se puede observar aquí el criterio tomado por la ley para la valoración de las enfermedades profesionales que no deja de ser hermético, rígido y autosuficiente siempre que solamente las enfermedades incluidas en él serán las consideradas resarcibles, con las excepciones de los apartados 2 b y 2 c. Esta sería la vía administrativa que se agregó para reconocer, pero de manera individual y particular, el carácter de enfermedad laboral a las no incluidas en el listado de la L.R.T., reconocimiento que corresponde a la Comisión Médica Central, pero

excluyendo la influencia de los factores constitucionales atribuidos al trabajador o que estén originados por causas ajenas al empleo (por ejemplo la predisposición a contraer determinada dolencia). Es decir, excluye la cobertura para los casos en que la circunstancia laboral haya resultado como el elemento concausal en la producción de la enfermedad.

Las enfermedades incluidas en el listado tienen la admisión general como contingencias cubiertas. Excepcionalmente, se contempla la posibilidad de verificar otras enfermedades no listadas, en el supuesto de que se demuestre su relación directa e inmediata con el empleo, a través del procedimiento establecido en el artículo 6° en la redacción del DNU 1278/00 y que fuera reglamentado por el decreto 410/01. Este procedimiento puede ser iniciado por el trabajador, sus derechohabientes o la A.R.T. Esta modificación agregada por el Decreto de Necesidad y Urgencia 1278/00 no produjo la solución al problema de las enfermedades profesionales existentes y previamente reconocidas como tales por la Jurisprudencia, toda vez que dicha inclusión se limita al caso individual (por lo que de ninguna forma altera el listado cerrado) y las condiciones para que sea admisible son altamente restrictivas; se limitan a aquellas enfermedades provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

Según este decreto se requiere el concurso de 3 factores; agente de riesgo, cuadro clínico y actividad. Además, la solución planteada por la misma ley de riesgos del trabajo en su artículo 6°, no solo se limita al caso en particular, lo que determina que aunque una enfermedad profesional efectivamente encuentre su causa en el trabajo (como podría ser el caso del Mobbing), corresponde a cada trabajador damnificado la carga de probar dicha relación de causalidad ante un órgano administrativo (la Comisión Médica), sino que además significa que el objetivo de prevención que tiene la L.R.T. no se puede efectivizar, siempre que la única posibilidad que tiene el trabajador afectado por una enfermedad no enlistada es reclamar una vez que la enfermedad profesional ya existe, encontrando así imposibilitada la posibilidad de exigir su detección temprana y prevención.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Torrillo", sentó por mayoría la doctrina definitiva según la cual las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), deben responder civilmente, con independencia de las obligaciones emergentes de la ley 24.557, por los daños que sufriese un trabajador a raíz de un infortunio laboral, siempre que se demostrara la existencia de un nexo de causalidad entre el daño en la persona y la omisión o deficiencia

en el cumplimiento por parte de la ART de sus deberes legales, en materia de prevención y seguridad en el trabajo.

El caso resuelto del año 2009, se refiere al reclamo de los padres de un trabajador fallecido en el incendio de las oficinas donde prestaba servicios, a consecuencia del cual la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó civilmente no sólo a la empleadora del trabajador, sino también a la ART, con fundamento en que ésta había incumplido con sus deberes en materia de seguridad del trabajo.

Frente a las divergencias doctrinarias y jurisprudenciales existentes, esta sentencia determina la adhesión del máximo Tribunal de la Nación a la tesis de la responsabilidad civil amplia de las ART, en el sentido de que éstas no pueden limitarse a la percepción de las cuotas y al otorgamiento de las prestaciones del sistema, sino que deben desarrollar un auténtico rol preventivo, de contralor y supervisión de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo, así como también, deben cumplir un papel de capacitación del personal asegurado. Señalaron los jueces que la responsabilidad civil no se encuentra exonerada por el hecho de que las ART no puedan obligar a las empleadoras aseguradas a cumplir las normas de seguridad, ni impedir que éstas ejecuten determinados trabajos peligrosos, al no tener facultades sancionatorias. Lo relevante para la Corte -de donde deriva la responsabilidad civil indemnizatoria de las ART- es algo que "antecede a ello, esto es, prevenir los incumplimientos", para que los riesgos puedan evitarse. Además, pone de relieve que también pesa sobre la ART, la obligación de denunciar ante la SRT los incumplimientos de sus aseguradas.

Un aspecto clave del fallo es el relativo a la relación o vínculo causal que debe existir entre el hecho dañoso y las omisiones que determinaron el daño sufrido por la víctima. Para condenar civilmente en estos términos a una ART, el juzgador debe encontrar acreditados los presupuestos de la responsabilidad civil.

Concluyendo con este punto de análisis, se deduce que las ART son responsables en cuanto no realicen un seguimiento minucioso de los ámbitos de trabajo en los cuales los hechos vejatorios se producen. Se recuerda que es obligación de las aseguradoras vigilar las condiciones y los ambientes de trabajo.

Capítulo V

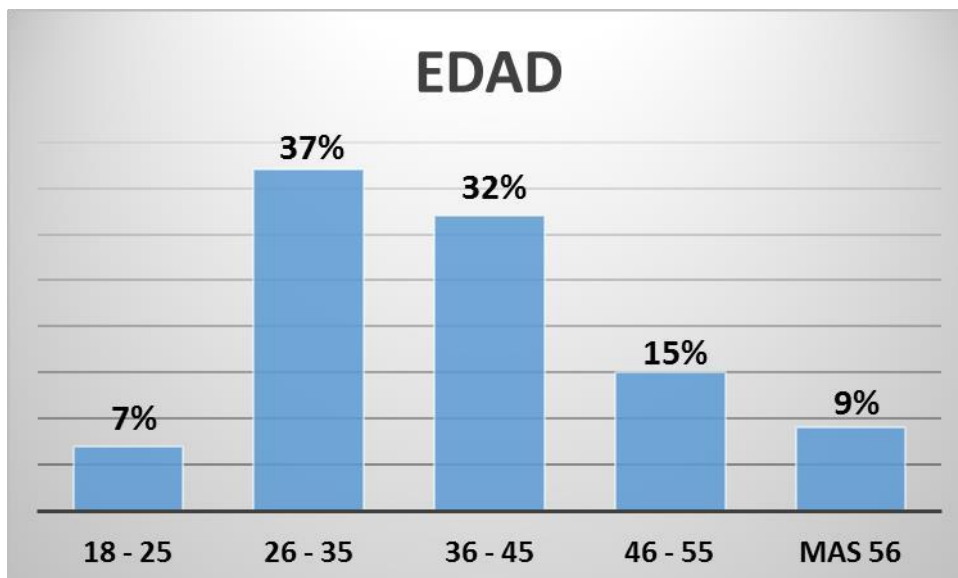
DATOS OBTENIDOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

A partir de la recolección de datos adquiridos de diferentes fuentes, se obtienen estadísticas que plasmaré a continuación.

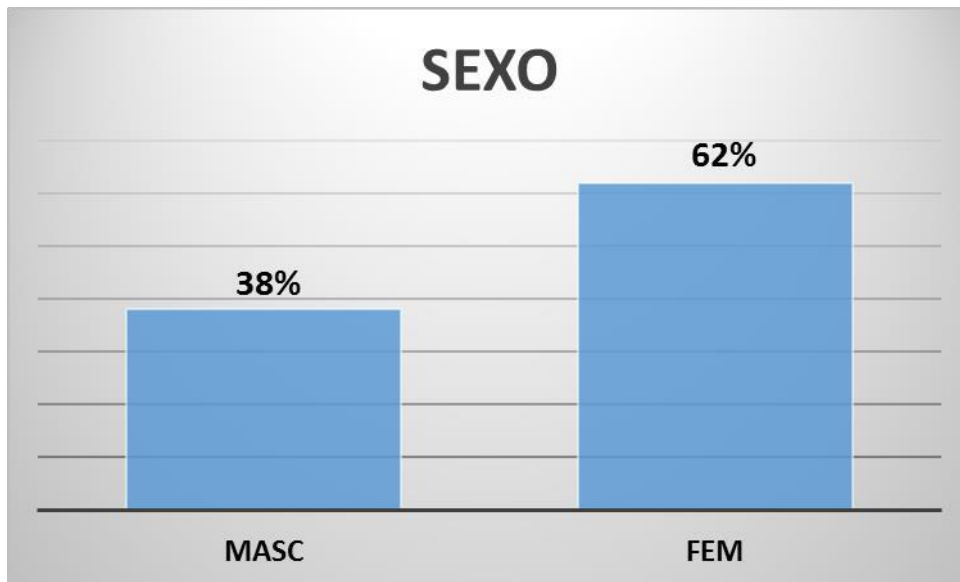
Antes de proceder a plasmar los datos, considero oportuno hacer referencia en qué consiste la OAVL, una de las fuentes utilizadas para la investigación. La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), es una entidad pública que se encarga particularmente del abordaje de casos de violencia laboral. Allí, un equipo interdisciplinario compuesto principalmente por psicólogos y abogados, se ocupa de escuchar cada caso, y de mediar confidencialmente entre las partes para resolver la situación. El expediente realizado por la OAVL les sirve a las empresas para despedir con causa justa al agresor, y a la víctima como prueba en caso de que decida ir a juicio. La misma, confecciona informes estadísticos por trimestre, con la idea de analizar cómo se expresan los casos de violencia laboral abordados por su equipo. El último informe realizado corresponde al primer trimestre del año 2019, el cual plasma lo siguiente:

PERFIL DE LOS CONSULTANTES

En relación a la edad:

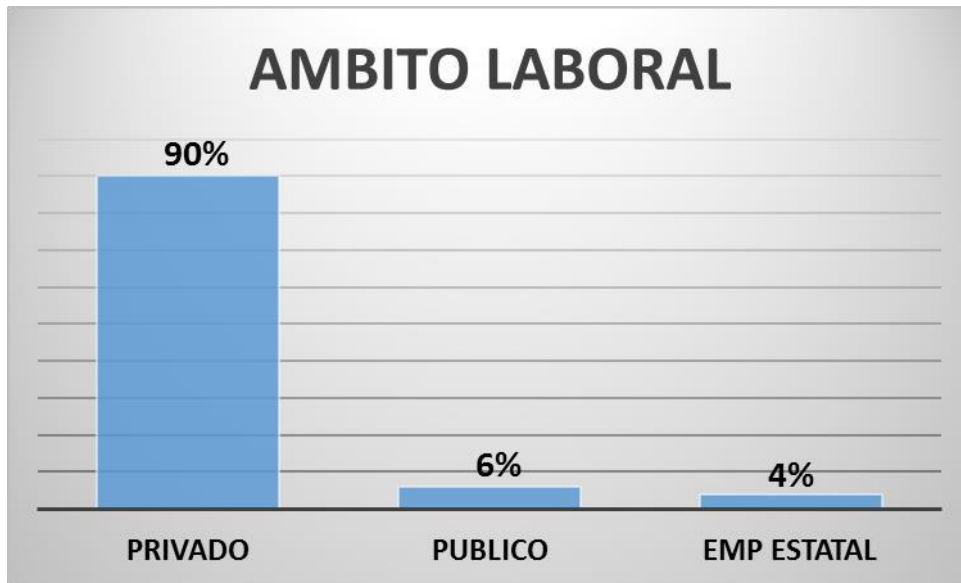


En relación al género:

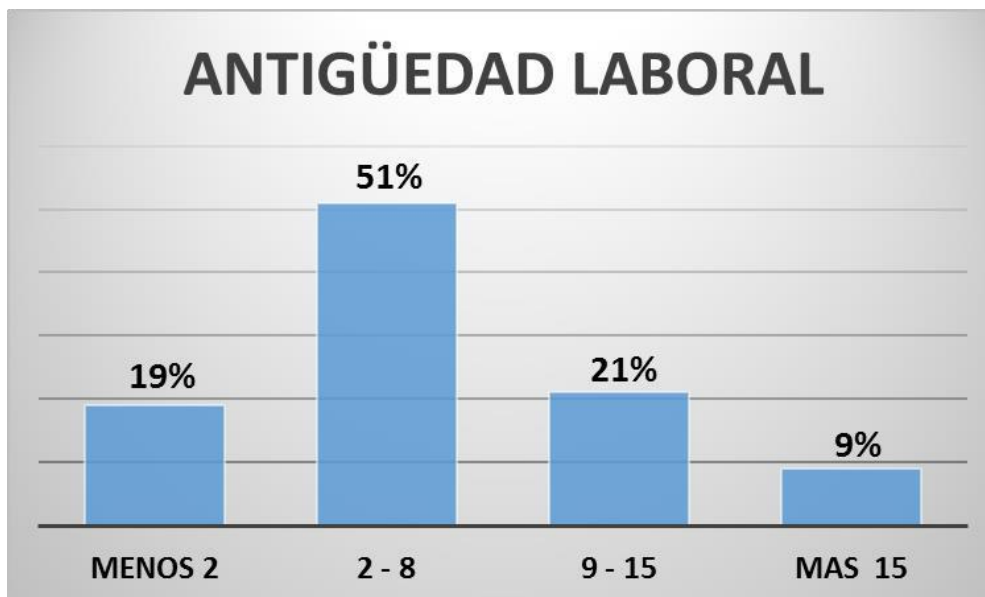


En relación al ámbito laboral:

La OAVL, en general, atiende las consultas de los trabajadoras/es del ámbito privado, lo que no implica que se den algunos casos del ámbito público e incluso de Empresas del Estado al solo efecto de asesorarse sobre su situación. El ámbito público, de acuerdo al Decreto 214 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo en la Administración Pública Nacional, tiene a la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato) como órgano específico de abordaje de la problemática. Esto explica la importante disminución de casos del ámbito público, de todas maneras debemos aclarar que son muchos más los que consultan vía telefónica y que, de acuerdo a la normativa, son informados sobre la CIOT como órgano competente. De la misma manera y el mismo tratamiento le corresponde a los guarismos de Empresas del Estado



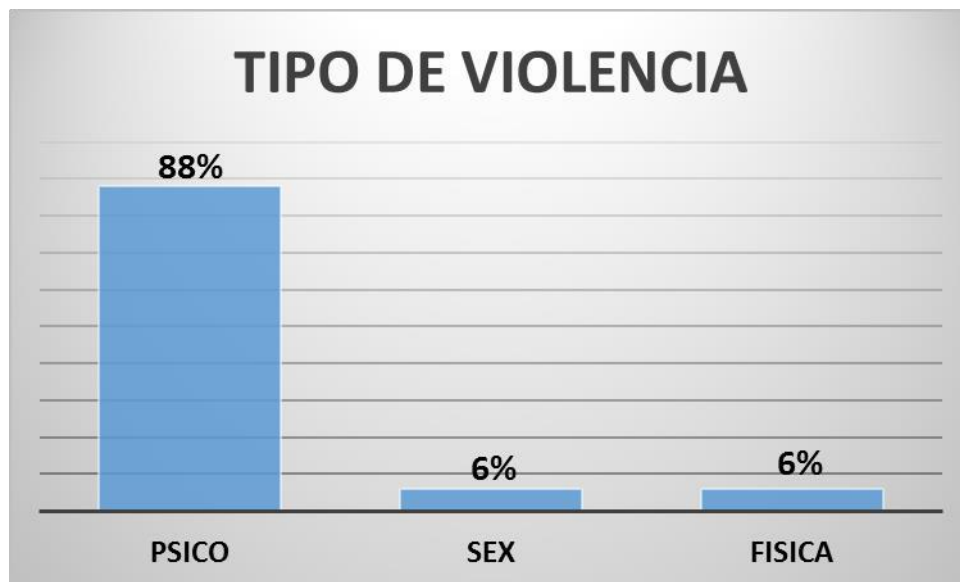
En relación a la antigüedad laboral:



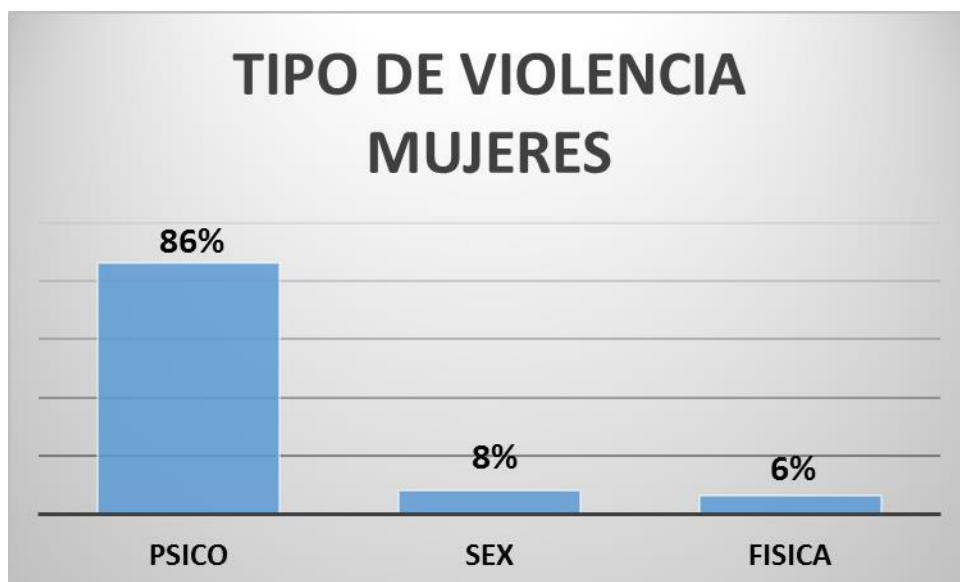
VIOLENCIA LABORAL

De acuerdo a los informes de los distintos periodos analizados, no es novedad que los/las consultantes han estado expuestos/as, en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica y en menor medida a las de tipo física y sexual. De todas maneras la forma que asume el acoso no es siempre pura, por ejemplo el acoso físico va acompañado del acoso psicológico, como así también del sexual. Si bien los registros nos indican un descenso de la violencia Psicológica en 2 puntos porcentuales, la tendencia es siempre la misma, mayormente las denuncias se dirigen a ese tipo de violencia, esos dos puntos incrementaron la de tipo sexual. Las diferentes mediciones, en distintos períodos marcan que las variaciones las encontramos en la física y sexual, esas serían las variables, mientras que la constante es la de tipo psicológica.

En relación al tipo de violencia:



En relación al tipo de violencia en mujeres:

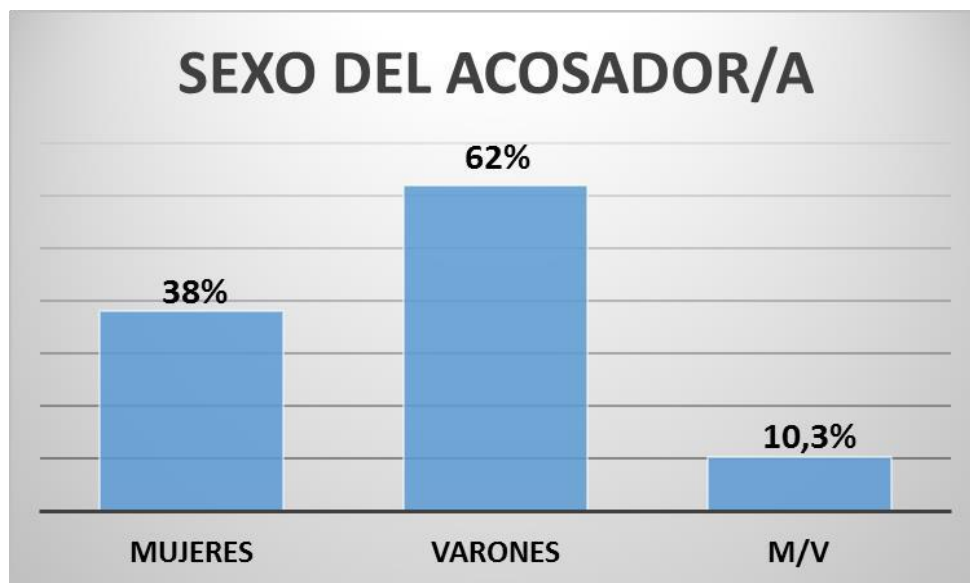


En relación al tipo de violencia en hombres:



PERFIL DE LOS/AS ACOSADORES/AS

Cuando analizamos, desde el punto de vista del género, quienes acosan, siempre encontramos que la mayoría pertenece al masculino, aumentando a 62% comparado con el año pasado que llegó a 56%, mientras que el femenino mide 38%, 6 puntos menos que el anterior período. Esta preponderancia masculina en los acosadores tiene su explicación en que, la mayor parte de la violencia es ejercida en forma vertical-descendente y si compartimos que el porcentaje de superiores es mayoritariamente masculino, no es de extrañar como se expresan las mediciones. De esos porcentajes, el 10% es ejercido por varones y mujeres combinadamente.



Relación acosador/acosado:

Aquí también, como en cada uno de los datos aquí analizados, no se puede obviar la estructura socio-cultural hegemónica en nuestra sociedad, sobre todo porque el ejercicio de jefaturas tiene formas masculinizadas, y la reproducción de esas formas, también son realizadas por las mujeres que llegan a esos cargos.



En relación a la posición del hostigador/a:

La posición del hostigador/a en la estructura organizacional es medida de tres maneras: una que proviene de la jerarquía superior, -o sea de manera descendente-, otra de manera horizontal, -que proviene de los compañeros de trabajo, o sea todos de la misma jerarquía en la organización laboral, y un tercer modo ascendente, si bien no se da mayoritariamente, existe en algunas organizaciones laborales.

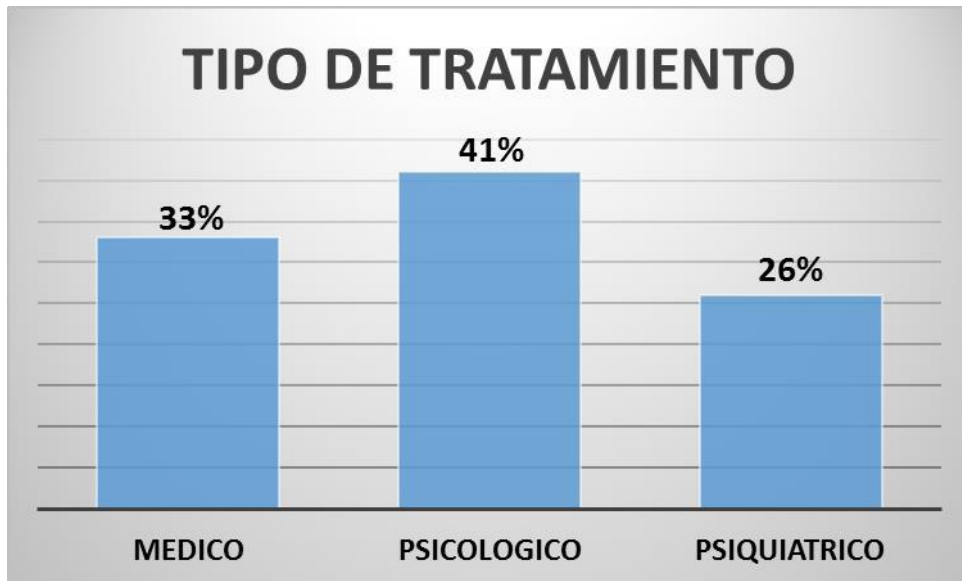


TRATAMIENTOS

En años anteriores los que asistían a la oficina ya estaban en una situación más compleja desde el punto de vista de la salud mental y física, lo que determinaba que la mayoría estaba en algún tipo de tratamiento. La posibilidad que genera el conocimiento del fenómeno y la existencia de la OAVL, es fundamentalmente preventiva, ya que actualmente la mayoría de los/las trabajadores/as que consultan sobre violencia laboral lo hacen antes de que aparezcan los graves efectos que el acoso laboral provoca. De todas maneras y como comentario, debe tenerse en cuenta que algunos de los que dicen no estar haciendo tratamientos, muchas veces se automedican y por otra parte, una vez terminada la entrevista con el equipo interdisciplinario, puede que se les recomiende hacer alguna consulta con profesionales.



En relación al tipo de tratamiento:

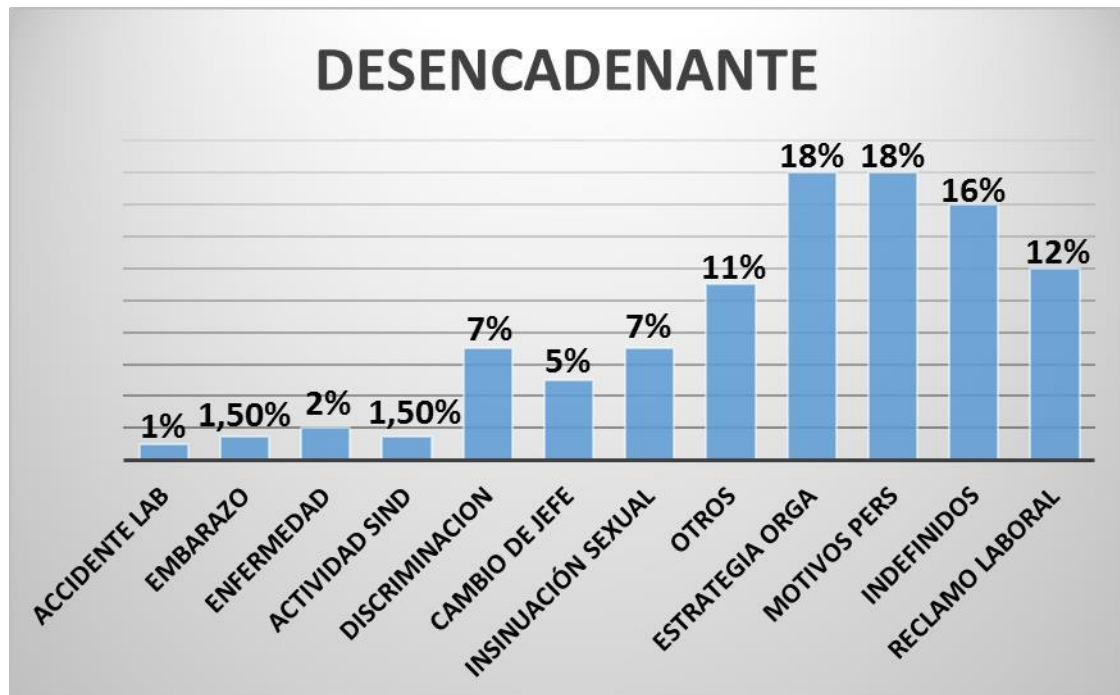


En relación a la actividad de la empresa:



DESENCADENANTES

Mayoritariamente, los/as consultantes, han narrado que la estrategia organizacional y motivos personales han sido los que más concentración tuvieron. En los “Motivos Personales” se encuentran motivos de celos, problemas con pares que son de preferencia del superior o personalidades fuertes, opinar diferente al gerente, difamaciones, etc. En “Estrategia Organizacional” se dan situaciones como cambios en la estrategia de la empresa, cambio de titulares, cambios de directores o jerarquías intermedias o incluso cambios en la organización de la producción; por lo general estos cambios vienen acompañados de estrategias de poder que obliguen a los trabajadores a renunciar o disciplinarse a los “nuevos tiempos”.



Otra de las fuentes a las que acudí, fue al TRIBUNAL DE TRABAJO (Departamento Judicial de Junín). En una entrevista personal, el Dr. Guillermo Andrés Ortega, Presidente del Tribunal, expresó que en el mismo no se encontraban sentencias firmes relativas a Mobbing, y que los pocos casos en relación a este tema que se encontraban en el Tribunal, se habían resuelto por conciliación, ya que, en el caso de que una de las partes (acosadora) se trate de grandes empresas, éstas no quieren que el asunto trascienda, generalmente por una cuestión de marketing, por lo tanto tratan de llegar a una conciliación, aunque eso no signifique que la víctima de acoso reciba una respuesta por parte de la justicia acorde a padecido.

Al obtener estos datos por parte de la Justicia laboral local, me llamó poderosamente la atención que casi no existan personas que acudieran a la justicia por sufrir acoso; principalmente por los datos antes expuestos por la OAVL, lo cual deja al descubierto la gran cantidad de trabajadores que a diario soportan acoso psicológico principalmente.

Motivo por el cual realicé una encuesta a 70 trabajadores de la localidad de Junín; la misma era anónima, principalmente por la sensibilidad del tema que se aborda en la investigación, y consistía en las siguientes preguntas:

- 1) ¿Alguna vez sufrieron acoso psicológico en el trabajo? SI-NO
- 2) En caso de ser afirmativo, ¿Denunciaron ese hecho? SI-NO
- 3) ¿Conocen a alguien que haya sufrido acoso psicológico? SI-NO
- 4) En caso de sufrir este infortunio, ¿Acudirían a la justicia? SI-NO
- 5) ¿Creen que van a estar protegidos por la justicia ante hechos de estas características?
SI-NO
- 6) Teniendo en cuenta la respuesta anterior, ¿Por qué?

Surgiendo de la misma los siguientes datos:

El 31 % de los encuestados sufrieron acoso psicológico en el trabajo; cabe aclarar que en la encuesta incorporé la definición de Mobbing, para que los mismos puedan responder con precisión y no dejarla a su libre interpretación. Siguiendo con lo expuesto, del total de los trabajadores que sufrieron acoso psicológico el 79% no lo denunció.

El 60,3 % conoce a alguien que sufrió acoso psicológico en el trabajo.

Por otra parte, y en relación a la Justicia, el 66,6 % llevaría su caso a los tribunales, pero en contraposición a este alentador resultado, el 60,3 % no se sentiría protegido por la misma.

Por último y como conclusión de la encuesta, la pregunta consistía en cuales eran los motivos por los que se sentían o no protegidos por la Justicia en estos casos.

Los que sí se sentían protegidos por la Justicia; fundamentos:

“Desconozco si está regulado pero confío en la Justicia”

“Quiero confiar en la Justicia”

“Porque es el deber de la Justicia protegerme en este tipo de hechos”

“Sí, porque hay muchas leyes que protegen al trabajador”

“Porque creo que la Justicia, en estos últimos años se ha involucrado en solucionar estos problemas, aunque en mi opinión falta mucha más legislación al respecto”

“Porque es lo que corresponde”

Los que no se sentían protegidos por la Justicia, fundamentos:

“Desconozco si hay legislación al respecto pero me siento desprotegido en general por la Justicia, y considero que estos casos son difícil de probar”

“La Justicia tarda mucho en actuar, y generalmente, gana el de mayor poder”

“No iría a la justicia sobretodo siendo mujer, porque la estructura del poder judicial no cuenta con una perspectiva de género que garantice un trato digno”

“Porque siento que el que tiene más poder sale más favorecido y tiene más recursos”

“Es muy difícil de probar y en estos casos saldría perjudicado el trabajador”

“La justicia es muchas veces injusta”

“Porque he oído casos de mujeres que denuncian y no tienen respuesta de la justicia”

“Porque quedaría expuesto en mi lugar de trabajo”

“Porque cuando sufrí acoso y lo denuncié, me vi perjudicado, me cambiaron de sector”

“Porque el empleado puede perder el trabajo, o generar rencor con el empleador”

“Por antecedentes anteriores”

“Por antecedentes de conocidos que no fueron protegidos, favoreciendo a la persona de mayor jerarquía”

Por último, y como cierre de la tarea investigativa, tuve una entrevista virtual con el Psicólogo Diego A. Carpinella M.P. 10463 – M.N. 269.310. Motivo por el cual procedo a dejar constancia de la misma:

- 1) Teniendo en cuenta las consecuencias que acarrea el Mobbing (acoso psicológico) ¿Qué medidas preventivas deberían asumir las ART para evitar este infortunio?

Cuando hablamos de Mobbing, lo hacemos teniendo en cuenta que es una de las problemáticas que más se está manifestando en la actualidad, que a sabiendas se contempla un gran número de situaciones que no se denuncian o detectan.

Con respecto a qué medidas preventivas deberían asumir las ART, consideraría entre otras, la supervisión por peritos psicológicos profesionales propios de la aseguradora; interviniendo a través de test y entrevistas a los diferentes sujetos que integran la empresa, más allá de su posición jerárquica, la realización o el envío virtual de encuestas anónimas, podrían ser algunas de las estrategias para evitar desenlaces, que hasta en ocasiones podrían ser fatales.

- 2) ¿Considera oportuno/necesario que las organizaciones/empresas incorporen a psicólogos para prevenir riesgos laborales?, ¿Por qué?. En caso de ser afirmativa, ¿Qué beneficios traería aparejado?

Considero sumamente necesario toda acción de prevención, sea en el ámbito que fuere, es por lo dicho que sería sumamente importante que las organizaciones/empresas incorporen profesionales psicólogos/as a sus equipos

estables o en diferentes períodos del año determinados. Porque, además de poder evitar el padecer, se pueden realizar diversas estrategias para crear o recrear ambientes laborales de buen clima y bienestar, sin ver afectado el rendimiento de los mismos, por el contrario, generando mayor compromiso, responsabilidad e identificación con la misma.

Motivo por el cual, no puedo dejar de manifestar lo importante que sería poder contar con psicólogos/as que puedan acompañar a aquella persona aquejada por dicho acoso, una vez que se ha producido o se produce el mismo, la derivación externa a un tratamiento si es conveniente y la supervisión de éste, y su reinserción laboral que no es nada menor su abordaje. Para poder superar el Mobbing, es necesario que el trabajador sea capaz de identificar el problema y exteriorizarlo, poder aprender a canalizar la ira, el rencor y a dar respuestas asertivas a los compañeros de trabajo, tanto para el que lo está sufriendo como para el que debe reinsertarse, es por lo manifestado que considero fundamental el abordaje de un profesional.

De esta manera, quedan expuestos todos los datos recolectados durante la investigación.

Conclusión

Queda claro que el Mobbing o acoso psicológico, es un problema que aqueja a gran cantidad de trabajadores en nuestro país y el mundo desde hace tiempo, ya la Organización Internacional del Trabajo en el año 1998 a través de un informe dejaba al descubierto la existencia de este daño silencioso.

En Argentina, como bien expresé en los capítulos que anteceden, se ha avanzado en materia de violencia y acoso en el trabajo, desde el momento de la ratificación del convenio 190 de la OIT. Convenio firmado, hasta la fecha, por Argentina, Ecuador, Namibia, Somalia, Fiji y Uruguay; estando en vigor en estos dos últimos países, por el contrario, en Argentina entrará en vigencia el 23 de Febrero del 2022. Si bien este acontecimiento no es menor, es evidente la necesidad imperiosa de legislación específica al respecto, con la que puedan contar los operadores jurídicos al momento de abordar casos de esta naturaleza, para poder brindarles a las víctimas una protección jurídica adecuada y acorde a sus padecimientos.

Por otro lado, haciendo referencia a las ART, por los fallos antes mencionados, no quedan dudas que las mismas deben no solo reparar los daños que el acoso psicológico trae consigo sino prevenirlo. Por supuesto que este deber preventivo tendría aún más fuerza, si el Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) incorporaría a los padecimientos psicológicos como enfermedades profesionales, y así no quedarían dudas de esta obligación por parte de las ART. Teniendo en cuenta el listado cerrado de enfermedades de origen laboral de la L.R.T. que elabora el Poder Ejecutivo Nacional, según la propia redacción de la norma (artículo 6), solo serán consideradas como enfermedades profesionales las que se encuentren incluidas en dicho listado, lo que significa que para esta ley las consecuencias del acoso psicológico no serían enfermedades profesionales dignas de protección del Sistema de Riesgos del Trabajo, es decir, para esta ley el trabajador no puede verse afectado a nivel de su psiquis a causa del trabajo. Sumado a esto, cabe recordar la postura adoptada por la Organización Internacional del Trabajo, la cual reconoce expresamente a los trastornos mentales y de comportamiento que tengan su origen en el trabajo como enfermedades profesionales, postura que debería ser adoptada de igual manera por el Sistema de Riesgos de la República Argentina. Asimismo, sin contar con la debida incorporación en el listado de enfermedades profesionales, queda a cargo de las ART prevenir hechos de esta naturaleza. Así lo estableció la Corte de Justicia de la Nación en el fallo “Torrillo”, adoptando una tesis de responsabilidad civil amplia, considerando que las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo no se pueden limitar a reparar el daño que causó el acoso, sino que en primer lugar deben llevar a cabo las medidas necesarias para prevenirlo.

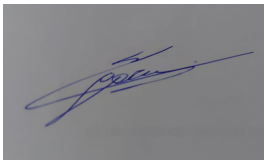
El incumplimiento de cualquier deber por parte de las ART, traería como consecuencia perjuicios, tanto para el trabajador como para la parte empleadora; pero el incumplimiento del deber preventivo especialmente en estos casos no se trataría de una simple falta a la L.R.T., ese incumplimiento deja al trabajador en una zona liberada, totalmente desprotegido, sin contar con herramientas para hacerle frente a estos padecimientos.

Pareciera que cuando se trata de problemas psicológicos, la cuestión se torna menos grave, o poco importante, no me refiero solo a de las personas que se ocupan de regular estas cuestiones sino también a la sociedad en general. No quedan dudas, teniendo conocimiento de las consecuencias que acarrea el acoso psicológico, cuan equivocados están los sujetos que lo consideran un tema menor. Razón por la cual, me siento en condiciones de decir: ¡SI, el Mobbing es grave!

Bibliografía

- Artículo publicado en Carriaga & Asociados Estudio Jurídico. Recuperado de <http://mobbingacosopsicologico.com>
- Cerrutti, G. R. (2011) Mobbing, discriminación y carga de la prueba. Editorial La ley
Cita Online: AR/DOC/34/2011
- Ivanega, M (2012) Mobbing, acoso y discriminación en el empleo público. Editorial La ley
Recuperado de: LA LEY 16/05/2012 , LA LEY 2012-C , 826 Cita On line:
AR/DOC/2001/2012
- Petruzzo, I. (2005) Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing. Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/3178/2005
- Grisolíá, J. (2011) Derecho del trabajo y de la seguridad social Buenos Aires: Abeledo Perrot
- González Pondal, T. I. (2008) Criterios que inspiraron un fallo sobre “Mobbing”.
Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/379/2008
- González Pondal, T. I. (2013) Apreciación errada del mobbing. Publicado en La Ley
online: DT 2013 (febrero), 255 Cita Online: AR/DOC/129/2013
- Piñuel I. y Zabala (2005) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae.
- Lembo N., Abadi, M. A. (2008) “Acoso Laboral: mobbing”. Editorial Ananke.
- Lembo N, Abadi M. A., Pares Soliva, M. (2010) “Acoso laboral”. Editorial Ananke.
- Correa Carrasco M, Quintero Lima M. G. (2021). “Violencia y Acoso en el Trabajo: significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente”
Editorial Dykinson.
- Schick H. (2013) “Riesgos del Trabajo: Ley 26.733”, Buenos Aires. Editorial David
- Grinberg. Fernandez Madrid J. C. (2012) “Ley de Contrato de trabajo: comentada y anotada” (2ª ed.). Editorial La Ley.
- Fernandez Madrid J. C., Caubet A. B., Fernandez Madrid D. (2012) “Despidos y Suspenciones” (4ª ed.). Editorial La Ley.
- Filippi G., Ferrari L. y Sicardi E., “Psicología y trabajo, una relación posible”. Ed. 2016. Editorial Eudeba.

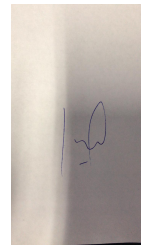
- Abajo Olivares, F. J. y Casamayor, M. L. (2007) Mobbing y resiliencia. Las víctimas y su recuperación. Editorial Abeledo Perrot.
- Álvarez Chávez V., Molinaro M. (2017) “Ley de Riesgos del Trabajo comentada”. Ed. 4°. Editorial García Alonso.
- Constitución Nacional.
- Código Civil y Comercial de la Nación.
- Código Penal.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley 24.557 Ley de Riesgos del Trabajo.
- Ley 23.592 Actos Discriminatorios.



Nombre y apellido: Gisela C. García

D.N.I: 36.342.815

Nº Legajo: 11773/5



Tutor: Borruto, José Ignacio