



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**FUNDAMENTOS**

Es conocido el reconocimiento, acordado modernamente al acoso laboral como causa particular para la extinción del contrato de trabajo.

Si bien el fenómeno existe desde siempre hay una nueva valoración que lo ha hecho emerger como fenómeno repudiable, pues como es de destacar dentro del marco de una relación o situación de trabajo a más de afectar los intereses inmediatamente vinculados con el orden laboral afecta diferenciadamente, la esfera personal del dependiente.

La resolución con fecha 14 de mayo de 2001 de la UE, define mobbing como el "Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío".

Esta repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar, a decir de los licenciados en psicología, a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima.

El acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se practica acosando individual o grupalmente de tal manera que la víctima "estigmatizada" no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde".

Así el fenómeno Mobbing o acoso laboral a sido objeto de estudio por parte de distintos profesionales, como psicólogos abogados y demás.

Este fenómeno en la Argentina es poco difundido, sin embargo, ya en 1998, un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestó la existencia de un 6,1% de casos de mobbing en los varones y un 11,8% en las mujeres en nuestro país.

En realidad estamos en presencia de un fenómeno de importante consideración dado que ocasiona en el



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

trabajador todo tipo de consecuencias desde físicas hasta emocionales y psicológicas, tornando en la generalidad de los casos una situación imposible para el trabajador para continuar desempeñando sus tareas.

Por otra parte, su existencia según se reconoce, también significa un quebranto para la respectiva organización laboral, al configurar el lugar del trabajo como un ámbito inadecuado.

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, reconocen a la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública.

Asimismo, este tipo de violencia tiene una característica diferencial respecto de otros tipos de violencia que se presentan en el ámbito laboral, que es la de no dejar rastro ni señales externas a no ser por el deterioro progresivo de la víctima, que suele ser atribuido intencionalmente a otras causas, tales como problemas de relación, de personalidad, carácter difícil o bien, incompetencia profesional.

De acuerdo con nuestra idiosincrasia y las circunstancias particulares como se desenvuelve el trabajo en nuestro medio, resulta adecuado reconocer que el acoso laboral, al margen de otras consecuencias desagradables, constituye un caso específico de injuria laboral en razón que imposibilita al trabajador hostigado proseguir su desempeño en forma normal y civilizada.

Por ello se considera acoso laboral en los términos del presente proyecto "todo proceso (directo o indirecto) de hostigamiento, intimidación y/o persecución de naturaleza física o psicológica realizado en el marco no impedido por el principal, persistiendo en el tiempo, por parte de uno o mas sujetos, en perjuicio de uno o mas trabajadores dependientes que -al margen de la producción de otros daños que podrán ser objeto de indemnización y/o sanción por aplicación de otras normas- conduzca a perturbar o alterar injustificadamente el desempeño de los últimos y que, en ultima instancia revele aptitud para obligarlos a abandonar el trabajo".

Es justo reconocer que aun sin la existencia de una previsión expresa como lo que se propone, nuestra jurisprudencia local ha actuado con especial sensibilidad el fenómeno que se analiza.

Así por ejemplo en los precedentes más destacados se cuenta la decisión adoptada por el superior



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

tribunal de la provincia de Río negro en el caso "Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A".

En la ocasión el órgano judicial expreso "el fenómeno del Mobbing como una conducta hostil o intimidatorio que se practica a 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...".

No escapa al conocimiento que la configuración expresa del acoso laboral, servirá para disipar eventuales dudas y sobretodo podrá tener gracias a su difusión legal un carácter preventivo para preservar el lugar de trabajo de agresiones inconsultas.

Por otra parte, la dignidad del trabajador está contemplada en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre la Convención Americana de Derechos Humanos y en nuestra Constitución Nacional, por cuanto las condiciones "dignas y equitativas" en que debe ser prestado el trabajo involucra, entre otras, el trato respetuoso porque quien trabaja es una persona

Si tenemos presente que la actividad del Estado se debe desarrollar al "hilo de la ejemplaridad", resulta evidente que cuanto más respetuosos de los derechos sean los poderes públicos, menos estará el Estado expuesto al reclamo de responsabilidad derivada de la violación de éstos.

Considero que la legislación no sólo es imprescindible para establecer las sanciones correspondientes, sino para implementar las políticas públicas: el Estado tiene la obligación de cumplir los tratados de derechos humanos en toda la esfera de sus funciones y debe fomentar programas y medidas de índole cultural y educacional para la promoción y protección de tales derechos.

En particular, en su rol de empleador debe introducir la ética en la gestión de los recursos humanos y tiene la obligación de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas. Siguiendo al profesor Leymann, proponemos, pues, que el Estado, implemente políticas preventivas de difusión y educación, fomente las intervenciones tempranas en la gestión del conflicto y procure que la ética esté presente en el



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

comportamiento diario. La equidad en el lugar de trabajo estimula en gran medida la estima y favorece también el clima de respeto que contribuye a la motivación del trabajador y mejora la productividad.

Como queda demostrado, la necesidad de legislar sobre este grave problema no requiere explicación alguna si se tiene en consideración la enorme trascendencia y el interés actual que presenta, por cuanto se desarrolla en un ámbito tan sensible para la vida de todos como lo es el laboral.

Por todo lo expuesto, solicito a los señores legisladores me acompañen a su voto afirmativo.

Por ello:

**Autor:** Juan Elbi Cides



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO  
SANCIONA CON FUERZA DE  
L E Y**

**Artículo 1°.-** Incorpórase al artículo 11, inciso d) de la ley L n° 3487, el siguiente texto:

“Asimismo, todo supuesto de acoso laboral se reputara un caso especial de injuria laboral”.

A los fines de esta ley se considera Acoso Laboral:

"Todo proceso (directo o indirecto) de hostigamiento, intimidación y/o persecución de naturaleza física o psicológica, realizado en el marco de una relación laboral, no impedido por el principal, persistiendo en el tiempo, por parte de uno o más sujetos, en perjuicio de uno o más trabajadores dependientes que-al margen de la producción de otros daños que podrán ser objeto de indemnización y/o sanción por aplicación de otras normas-conduzca a perturbar o alterar injustificadamente el desempeño de los últimos y que, en última instancia, rebele aptitud para obligarlos a abandonar el trabajo".

**Artículo 2°.-** De forma.