



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

En mayor o menor medida se puede acordar en que el acoso laboral aparece como una 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, además de afectar los intereses inmediatamente vinculados al orden laboral, afecta la esfera personal.

La resolución con fecha 14 de mayo de 2001 de la Unión Europea, 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 persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica puede producirse de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

Esta repetición de comportamientos, técnicas de desestabilización e intrigas contra un trabajador o trabajadora, desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar, a decir de profesionales de la 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 las y los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera "indignamente cobarde".

Así, el fenómeno "mobbing" o acoso laboral ha sido objeto de estudio por parte de distintos profesionales de la psicología, del derecho laboral y demás. En la Argentina, este fenómeno es poco difundido, sin embargo, ya en 1998, un informe de la Organización Internacional del



Legislatura de la Provincia de Río Negro

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, dato que indica que desde esa época la mujer es objeto de maltrato laboral en mayor medida que el varón.

En realidad estamos en presencia de un fenómeno de importante consideración, dado que ocasiona en las y los trabajadores todo tipo de consecuencias desde físicas hasta emocionales y psicológicas, tornando en la mayoría de los casos una situación imposible. 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 rastros 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 sobre cómo 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 de que imposibilita al trabajador hostigado a 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 más sujetos, en perjuicio de uno o más trabajadores o trabajadoras 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, 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,



Legislatura de la Provincia de Río Negro

nuestra jurisprudencia local ha actuado con especial sensibilidad el fenómeno que se analiza.

Según la autora Cecilia Bustamante Casas, en su trabajo denominado "El mobbing laboral" que fuera publicado por el Sistema Argentino de Información Jurídica perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación en 2008, el marco legal relacionado a esta problemática está dado por la siguiente normativa:

- Disposiciones constitucionales de los artículos N° 19, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, y sobre todo este último que a partir del año 1994, con la reforma incorporó tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorgó jerarquía constitucional, entre los que podemos destacar: Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre (art. 2); Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2 párr. 1 y art. 7); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (art. 2 y 7); Pacto de San José de Costa Rica (art. 1); Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer.
- Convenios de la OIT, el N° 111 de No Discriminación.
- Ley Antidiscriminación N° 23592.
- La Ley de Contrato de Trabajo (LCT N° 20.744), especialmente los arts. 62 a 89, 17 y 81.
- En Argentina, el Decreto Nacional N° 2385 del 20/11/93 (de la Administración Pública cuando se trata de un empleado superior jerárquico).
- La Ley 26485 de protección integral a las mujeres incluye en su artículo 5° inciso c) "Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral"; luego, en lo referido a las políticas públicas que esta ley encomienda, se encuentra en el artículo 11° punto 1 inciso a) "Impulsar



Legislatura de la Provincia de Río Negro

políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público”.

- En jurisdicciones locales, merecen ser citadas la Ley N° 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (B.O.C.B.A. del 12/01/04); la Ley N° 12.434 de la Provincia de Santa Fe (sancionada el 07/07/2005); la Ley N° 13168 de la Provincia de Buenos Aires; la Ley N° 4148 de la Provincia de Misiones (sancionada el 9/12/04); la Ley N° 7.232 de la Provincia de Tucumán y la Ley N° 9671 de la Provincia de Entre Ríos (sancionada el 20/12/2005). El ámbito de aplicación de las cuatro primeras leyes queda circunscripto a los dependientes de la administración pública local, y la tercera comprende en sus disposiciones a los trabajadores privados.

Si miramos el problema desde la óptica de la ley local veremos sólo disposiciones aisladas, dado que el tema del acoso laboral ha quedado fuera de tratamiento de la LCT, en ella encontramos los artículos 17 y 81 que establecen uno de los principios rectores en materia laboral, como lo es el de no-discriminación y trato igualitario.

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

En la Constitución de la Provincia de Córdoba en los inc. 1 y 4 del art. 23 se garantiza a los trabajadores "condiciones laborales dignas y equitativas" e "igual remuneración por igual tarea"; y el art. 24 por su parte asegura igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, acorde con sus respectivas características sociobiológicas.

Así, por ejemplo, en los precedentes más destacados se cuenta la decisión adoptada por el Superior Tribunal de la provincia de Río Negro en el caso "Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A". En la ocasión, el órgano judicial expresó "el fenómeno del mobbing como una conducta hostil o intimidatoria que se practica a un trabajador o trabajadora desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho; dicha conducta hostil es



Legislatura de la Provincia de Río Negro

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...".

En este marco debemos preguntarnos qué pasa con una persona que es víctima de acoso laboral. Según Bustamante Casas (2008), algunas de las principales consecuencias psicológicas y laborales son:

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.
- Agresividad con la familia.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

No escapa al conocimiento que la configuración expresa del acoso laboral, servirá para disipar eventuales dudas y sobre todo podrá tener, gracias a su difusión legal, un carácter preventivo para preservar el lugar de trabajo de agresiones. 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 solo 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, que fomente las intervenciones tempranas en la gestión del conflicto y procure que la ética esté presente en el 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 el voto afirmativo de la Cámara.

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°.- Se prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otra persona las conductas que esta ley define como violencia y acoso laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial y entes autárquicos y descentralizados.

Artículo 2°.- La autoridad de aplicación de la presente ley será la Secretaría de Trabajo de la provincia de Río Negro, quien reglamentará e instrumentará las acciones necesarias de prevención e intervención una vez promulgada la presente ley.

Artículo 3°.- A los efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por violencia laboral el accionar de autoridades y/o agentes públicos o terceras personas vinculadas directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o de la trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Artículo 4°.- Se entiende por violencia laboral contra las mujeres, aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Artículo 5°.- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre las y los trabajadores.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 6°.- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Artículo 7°.- Se define como estrategias y modalidades de "moobing" a las siguientes acciones:

1. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
2. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
3. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
4. Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionarla.
5. Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
6. Modificar, sin decir nada al trabajador, las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
7. Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.
8. Ignorar (hacerle el vacío) o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.
9. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
10. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
11. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

12. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
13. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado.
14. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
15. Controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
16. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
17. Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
18. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
19. Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
20. Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
21. Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
22. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Artículo 8°.- Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su género, preferencia sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física,



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

Artículo 9°.- Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Artículo 10.- Se entiende por acoso sexual cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida -hombre o mujer- y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 11.- Ninguna empleada o empleado público que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, manteniendo su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo.

Artículo 12.- El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario o funcionaria pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que se trate.

Artículo 13.- Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador o la trabajadora, determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará una persona como instructora a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo. En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

Artículo 14.- En el supuesto que una persona particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, la persona funcionaria responsable del área en que se produzca este hecho, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de sus empleados y



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

empleadas y la seguridad de los bienes del Estado Provincial,
bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

Artículo 15.- Se insta a los municipios de Río Negro a regular
el acoso laboral.

Artículo 16.- De forma.