

#

**La Problemática del Acoso Moral en el Trabajo  
como Eje de Análisis Organizacional - Organiza-  
ciones Acosadoras: Hacia una Identificación de  
Características y Tipologías**

#

**Universidad Nacional de La Matanza  
Departamento de Ciencias Económicas**

#

#

#

Director : Lic. FRANCO, Jorge Amadeo  
31 de Diciembre de 2011



Comisión Evaluadora y de Seguimiento de Trabajos de Investigación

CODIGO B 154

**PROYECTO DE INVESTIGACION**

**Título del proyecto:**

La Problemática del Acoso Moral en el Trabajo como Eje de Análisis Organizacional - Organizaciones Acosadoras: Hacia una Identificación de Características y Tipologías

**Unidad Ejecutoria:** Departamento: Ciencias Económicas

**Carrera:** Contador Público / Licenciado en Administración

Grupo de investigación: .....

Dirección: Florencio Varela 1903 – San Justo. Cod. Postal: 1754... Tel. : 4480-8954

**Investigadores Miembros del Equipo :**

Nombre y apellido: Franco, Jorge

Nombre y apellido: de Mendonça, Ángel Héctor

Nombre y apellido: Iribarne, Alba

Nombre y apellido: Aita, Leonardo

Nombre y apellido: Morón, Claudia

Nombre y apellido: Harguindey, Ana María Graciela

**Director:**

Nombre y apellido: FRANCO Jorge Amadeo

Título: Licenciado en Administración

Legajo UNLM: 463

Categoría Docente: Profesor Asociado.....

Dedicación: Semi-exclusiva.

Dirección Particular: .Miranda 4573. Capital Federal.....Tel.:4567-7757



## Índice

1.	RESUMEN .....	4
2.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.1.	Selección del tema .....	5
2.2.	Definición del problema.....	5
2.3.	Justificación del estudio .....	5
2.4.	Limitaciones y Alcance del trabajo.....	6
2.5.	Objetivos .....	6
2.6.	Hipótesis .....	6
3.	DESARROLLO.....	7
3.1.	Lugar y tiempo de la investigación .....	7
3.2.	Descripción del objeto de estudio .....	7
3.2.1.	¿A qué se refiere la expresión Acoso Moral? .....	7
3.2.2.	Las Organizaciones y el AM .....	11
	Tabla I: Factores organizativos tóxicos relacionados con una alta incidencia del mobbing .....	13
	Tabla II: Factores concurrentes para existencia de mobbing.....	14
3.2.3.	Los distintos actores en el AM .....	16
3.2.4.	Aspectos relacionados con la justicia .....	16
3.2.5.	Acción de organismos públicos .....	20
3.2.6.	Las variables seleccionadas .....	24
	Instrumentos de recolección y medición de datos : Cuestionario.....	31
3.3.	Resultados.....	39
	Comentarios generales sobre observaciones en los cuestionarios.....	39
3.4.	Hallazgos.....	39
	Aspectos destacados de las respuestas en los cuestionarios .....	40
4.	CONCLUSIONES.....	48
5.	BIBLIOGRAFÍA.....	50
	Anexo I: Ejemplos de Fallos sobre Acoso Moral.....	53
	Anexo II: Normativo vigente .....	88
	Anexo III: Proyectos de Ley referidos al Acoso Moral.....	93
	Anexo IV Informe Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral .....	102
	Anexo V Entrevista Dra. Saénz.....	1133



## 1. RESUMEN

Las denuncias sobre acoso moral en el trabajo y los juicios y perjuicios que ocasiona este accionar, tanto en la esfera individual y privada de las personas, como en la esfera organizacional y pública, son crecientes en la comunidad argentina. Se define como acoso moral (AM) en el trabajo a toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Esta investigación a puesto su interés central en las características de las organizaciones complejas, que facilitan o limitan la posibilidad del ejercicio de la violencia y acoso moral en el trabajo, más que en las consecuencias individuales de estas formas de maltrato y de las consideración éticas, puesto que lo que se observa es que, al haber fallos judiciales condenado situaciones de acoso, al haber leyes provinciales vigentes y también proyectos de ley nacional, el acoso moral se centra en un nuevo actor. El marco teórico se encuadra en ejes relacionados con la administración y el análisis organizacional; fundamentalmente en las teorías de la administración y del análisis organizacional.

Las observaciones se apoyaron en la realización de cuestionarios cerrados, entrevistas y análisis documental.

De las tareas de investigación realizadas surge la existencia de relación entre las características de las organizaciones y la existencia de Acoso Moral, aun cuando no hemos llegado a establecer claras relaciones de causalidad exploratoria y por sus limitaciones en el alcance.

## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1. Selección del tema

Lo que se planteó en esta investigación va más allá de las consecuencias individuales de las formas de maltrato y de las fallas éticas, al observar la existencia de: fallos judiciales (ver ejemplos en Anexo I), leyes (ver detalle de normativa en Anexo II) vigentes que lo condenan y también proyectos de ley nacional (ver Anexo III), en los cuales el Acoso Moral se centra en un nuevo actor, concluyendo que el individuo acosador pasa a un segundo plano y el protagonismo es de la Organización como responsable último del acoso, siendo quien debe enfrentar los costos emergentes del fallo judicial, económicos, de desprestigio, y el deterioro del ambiente interno consecuente.

Reflexionar en términos de estrategia obliga a buscar en la propia organización la racionalidad y las vivencias de los actores (Crozier y Friedberg, 1990). Desde esta orientación las preguntas que guían nuestro trabajo inquietan sobre qué responsabilidad tiene la conducción de la organización con el surgimiento de este tipo de formas de relacionarse en su interior permitiendo y/o impulsando el Acoso Moral.

Afirma Etkin (2005) que hay organizaciones en las que los conductores sólo se preocupan por las situaciones conflictivas cuando afectan los indicadores económico financieros y lo hacen utilizando los mecanismos de poder; y otras organizaciones que procuran construirse siguiendo y acordando principios e ideologías compartidas, resultando menos propensas al conflicto. ¿Cómo restringe la estructura la libertad de acción de los integrantes de la organización para prevenir, controlar, limitar o castigar este tipo de conductas?

### 2.2. Definición del problema

Esta investigación comenzó planteando que para comprender al Acoso Moral (AM), hay que observarlo como un fenómeno tanto organizacional como individual y que por ser de carácter complejo origina consecuencias en el plano individual y en el colectivo, en éste último plano, tanto en las organizaciones como en la sociedad. Coincidentemente la Dra. Viviana Díaz propone que esta temática sea abordada tanto desde la perspectiva individual, como la organizacional y la del ámbito público (Díaz, 2007)

Como vimos en todo el análisis de esta problemática, el AM constituye un vínculo, es una relación social en un entorno concreto.

Por lo anterior es que incluimos en esta investigación de carácter exploratorio el resultado de la búsqueda de conceptualizaciones del acoso moral, de su relación con las organizaciones, de la regulación legal que pudiera identificarse, como también aproximarnos a conocer la acción que realiza el aparato estatal.

### 2.3. Justificación del estudio

Dado que el individuo acosador pasa a un segundo plano, el protagonismo se adjudica a la Organización, como el responsable del acoso, y que la comprensión de las organizaciones desde el análisis para el desarrollo y su aplicación de las tecnologías de la administración constituye el núcleo de nuestras preocupaciones profesionales y nuestra acción docente, está claramente justificado el esfuerzo en la realización de esta investigación.

## 2.4. Limitaciones y Alcance del trabajo

Corresponde destacar el carácter exploratorio que tuvo esta investigación, por lo que se propuso identificar conceptos relevantes en la problemática, y de ser posible, diseñar nuevos instrumentos de investigación.

En función de lo anterior es que no nos hemos propuesto describir exhaustivamente ni medir las variables involucradas ni establecer las relaciones de dependencia entre ellas

Las muestras que seleccionamos para aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos han surgido de las características y evolución de la propia investigación, por lo que constituyen una muestra no probabilística, en particular han sido elegidas por ser disponibles para los investigadores, en el ámbito metropolitano y durante la duración de la investigación.

## 2.5. Objetivos

El objetivo general del proyecto es construir una tipología de organizaciones acosadoras de sus trabajadores.

Los objetivos específicos son:

- Reconocer conductas reconocidas como prácticas de AM por parte de los actores organizacionales.
- Descubrir la mirada de los actores organizacionales sobre el fenómeno del AM.
- Identificar factores organizacionales facilitadores y disuasores del AM.

## 2.6. Hipótesis

- Existen características organizacionales que facilitan o evitan/ dificultan, el ejercicio del acoso moral en el trabajo por parte de sus miembros.
- La cultura organizacional está directamente relacionada con la probabilidad de acoso moral en las organizaciones.
- Las fuente de poder en las organizaciones y los espacios de incertidumbre que generan los actores en este juego/flujo de poder se constituyen en facilitadores/ obstaculizadores del acoso moral en el trabajo.



### 3. DESARROLLO

#### 3.1. Lugar y tiempo de la investigación

Se desarrolló dentro del Área Metropolitana Buenos Aires en el bienio 2010/2011

#### 3.2. Descripción del objeto de estudio

##### 3.2.1. ¿A qué se refiere la expresión Acoso Moral?

Al comenzar nuestro proyecto consideramos al AM como: Toda conducta abusiva en el ámbito laboral (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

El objeto de nuestra investigación se inscribe en el marco de la violencia laboral, por lo que comenzamos con definiciones de ella, y seguidamente recuperamos los conceptos sobre AM, amalgamando lo que conocíamos al proyectar la investigación y los que surgieron en esta exploración.

##### **¿Qué es violencia laboral? (Sosa, G.; 2011)**

Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.

Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

Puede ejercerse por acción u omisión.

Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.

Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

##### **Formas de violencia laboral**

###### **a- Agresión física**

Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.

###### **b- Acoso sexual**

Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.

###### **c -Acoso psicológico**

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

## Consecuencias de la violencia laboral

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psico-física y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, despresigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

## No es violencia laboral

a- Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

b- Exigencias organizacionales: pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho. (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).

c- Estrés laboral: se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

d- "Burn out": también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación. (Sosa, G.; 2011).

Según la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD la **violencia se define** como:

“Es el uso deliberado de la **fuerza física** o el **poder**, ya sea en grado de **amenaza o efectivo, contra** uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que **cause o tenga muchas probabilidades** de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

**Los Riesgos Psicosociales del Trabajo se pueden definir como:** *Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.*



Para conceptualizar la **Violencia Laboral**, proponemos tomar la que proporciona la **OAVL**<sup>1</sup>, en el sentido de que consiste en “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.”

También hay que tener en cuenta que la Violencia Laboral (*Presentación realizada en la Jornada “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” OAVL-MTEySS – Diciembre de 2008; Gladys Sosa CIOT Central*) es una **herramienta que sirve para encubrir la corrupción porque es un método de disciplinamiento utilizado para disciplinar a los trabajadores a los fines de encubrir la ilegalidad y mantener la impunidad.**

**Debemos tener en cuenta también que el ejercicio de la violencia laboral para encubrir la corrupción, advierte claramente en la figura de los denunciantes, llamados “whistleblowers”, que denuncian de buena fe situaciones no éticas, tanto en el ámbito público como en el privado.**

En el ámbito privado, actualmente, se advierte una tendencia de las empresas a contratar expertos en fraude que son especialistas en detectar irregularidades o fraudes dentro de las empresas porque, obviamente, son las primeras perjudicadas.

Hay un caso célebre en EEUU que es el de Sharron Watkins que era una alta ejecutiva de la megaempresa ENRON quien, en lugar de hacer la denuncia ante el Estado, la hizo ante las autoridades de la empresa acerca de irregularidades y fraudes que se estaban cometiendo y fue perseguida e inclusive temió por su seguridad física. (Sosa, G.; 2011).

- Violencia laboral:** en sus diversas manifestaciones. Es un riesgo psicosocial porque tiene que ver con el medio ambiente social del trabajo.

Por lo tanto, el deber de seguridad, que es una obligación del empleador, incluye también la protección del trabajador de los riesgos psicosociales.

- Violencia psicológica**

- Maltrato verbal, emocional, social
- Discriminación, exclusión, aislamiento, “ninguneo”
- Abuso de poder
- Acoso
- Sexual
- Psicológico (mobbing)

El otro tipo de acoso es el psicológico, también conocido como mobbing. Se ejerce a través de presiones, descalificaciones, intimidaciones, humillaciones para aislar a la víctima, para excluirla de la organización.

Repasemos ahora algunas de las obligaciones del empleador. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- de pagar las remuneraciones
- de buena fe
- de seguridad

<sup>1</sup> La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El AM siempre va precedido de una dominación psicológica del agresor y una sujeción forzada de la víctima. Bajo terminologías distintas y formas variables según las culturas, el acoso constituye un verdadero fenómeno social en muchos países, expresándose en distintas formas y proponiendo distintas reflexiones e hipótesis, encontramos (Hirigoyen, 2008):

- a) Mobbing: procede del verbo inglés to mob, que se traduce como regañar, atacar, maltratar, asediar. En cuanto al sustantivo, mob significa muchedumbre, jauría. Consiste en actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en el punto de mira. Surge de un conflicto que ha degenerado, y se analiza como una forma particularmente grave del estrés psicosocial.
- b) Bullying: procede del inglés, to bully, que significa ofender brutalmente, maltratar. Y una persona “bully” es brutal y tiránica y se ceba con los más débiles. En principio el Bullying no tiene que ver con el mundo del trabajo.
- c) Harassment: hostigamiento, significa ataques repetidos e inapropiados de una persona a otra para atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla, teniendo efectos destructivos para la salud.
- d) Los whistleblowers: literalmente es el que hace sonar la campana o alarma o se va de la lengua. Por eso se convierten en víctimas de represalias, consideran que su deber es alertar a la opinión pública, denunciando las disfunciones de un sistema, se trata de una forma específica de AM.
- e) El ijime: es acoso en japonés, se utiliza para describir las novatadas y las humillaciones que sufren los niños en la escuela, y en las empresas niponas, las presiones de un grupo cuando pretende formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores. Como los japoneses no son partidarios del individualismo, el objeto del ijime, consiste en integrar a los individuos en el grupo y en acomodarlos a las reglas. “El clavo que sobresale se encontrará con el martillo”.

Simpson y Cohen (2004) sostienen que el maltrato no puede separarse del género, y que tal comportamiento necesita ser analizado en un contexto orientado al género. También advierten que, sin distinción de género, los abusadores pueden capturar y subvertir estructuras organizacionales y procedimientos para profundizar en su abuso o para ocultarlo.

Se llega al maltrato de la mano de la sensación de que la inconsistencia es insalvable, es decir, cuando la diferencia percibida con el grupo involucra factores que no podrán modificarse o adaptarse. Por ejemplo, la religión de un individuo, su color de piel, etc. Se plantean tres proposiciones (Heames, Harvey y Treadway, 2006):

1. El nivel de inconsistencia de estado está inversamente relacionado con la satisfacción del individuo para con el grupo y su subsecuente nivel de stress;
2. El acoso está positivamente relacionado con el alto nivel de percepción y los sentimientos de inconsistencia de estado de un individuo;
3. El acoso está inversamente relacionado con el desempeño grupal positivo.

Las consecuencias del acoso moral en el lugar de trabajo (acoso hacia abajo) para las personas se identifican con la pérdida de ingresos debido a los despidos, las renunciaciones, los riesgos graves para la salud como ansiedad, incapacidad de concentrarse, insomnio y depresión.

“El mobbing es el signo o el síntoma de que las cosas no marchan bien en la forma de organizar el trabajo, de asignar los recursos humanos, de seleccionar o promocionar a los directivos clave, o en lo que se refiere a los valores, la cultura y el estilo de management de la organización en la que se producen tales comportamientos” (Piñuel; 2003).

El proceso de mobbing tiene tres fases: fase de conflicto que es donde comienzan las interferencias (que podrían resolverse en forma positiva a través del diálogo), fase de mobbing donde ya hay asedio, la siguiente fase de la intervención de la empresa (donde puede tomar a la víctima como la causa del problema, o puede resolverlo realizando una investigación exhaustiva y analizando las causas del problema) y por último la exclusión de la vida laboral. Podría ponerse en juego una serie de medidas para prevenir el mobbing: establecer una cultura organizacional que lo minimice, controlar una serie de indicadores que muestran la situación de la organización y dar a las potenciales víctimas elementos formales de comunicación (Guimaraes y Rimoli, 2006).

“El móvil del ‘asesinato psicológico’ tiene siempre que ver con una determinada situación organizativa sobre la que operan las características personales del hostigador. Muchas veces lo que pretende quien hostiga es echar una cortina de humo sobre su propia inadecuación profesional”. “. . . el status que asignamos a los factores organizativos es el de resultar necesarios pero no ser suficientes para producir mobbing”. “. . . los factores propios de la organización”. “no pueden desencadenar per se situaciones de mobbing sin la concurrencia de otros elementos” (Piñuel, 2003).

### 3.2.2. Las Organizaciones y el AM

Hay coincidencia entre autores sobre la existencia de relación entre los modelos de organización, sus estrategias y la influencia que tienen para la presencia del acoso moral con carácter de problema organizacional, en particular cuando no es un evento aislado (Bowling y Beerh, 2006).

El hincapié en el perfil sociológico y su análisis se centra en el contexto organizacional, la incidencia de un nuevo manager y la estrecha relación entre compañeros (Hoel y Belae, 2006). El clima organizacional, el cambio organizacional y el poder pueden estar actuando como factores que contribuyen al acoso (Branch, Ramsay y Barker; 2007).

El acoso moral puede estar asociado a razones éticas como el fracaso de la autoridad, entendida ésta como poder legítimo. La preocupación ética sobre los aspectos del acoso laboral se encuentra en la naturaleza del poder organizacional, que se manifiesta en actos como la falta de respeto a un subordinado o los obstáculos para ofrecer a un subordinado la merecida recompensa. Así, la baja moral de trabajo es perjudicial (dignidad) y disfuncional (rendimiento / recompensas). Asimismo se evalúa el acoso laboral como patología dentro de las organizaciones contemporáneas. El comportamiento moral aparece como una reacción extrema al stress. El control es otra de las variables en juego, si las personas creen que pueden tener mayor control sobre el stress el impacto del acoso es menor. La falta de comunicación: esto añade a la confusión dentro de las organizaciones y es responsable de aumento de la presión de trabajo (Vandekerckhove y Commers; 2003).

Hodson, Roscigno y López (2006) sostienen que la inseguridad laboral provoca un mal clima que lleva al Bullying como las diferencias de poder entre trabajadores, donde los menos poderosos son los más agredidos (Hodson, 2008). Se distinguen tres principios organizacionales: transparencia donde el mal comportamiento está a la vista de todos, rendición de cuentas donde el mal comportamiento después se da a la inversa y capacidad en la cual las organizaciones tienen que motivar y controlar a los empleados. Se pueden conseguir a través de un buen líder, objetivos claros y la burocracia que resalta la transparencia. En dicho estudio fueron sostenidas tres hipótesis:

- i) son vulnerables los que tienen menos poder; en las organizaciones coherentes,
- ii) el Bullying no es necesario, y
- iii) la existencia de una relación entre poder y el contexto organizacional.

La incidencia positiva de las políticas expresas de la organización para desalentar el acoso moral (Vega y Comer, 2005; Fleming y Harvey, 2002; Hodson, R., 2008; O'Moore y Linch, 2007). Pudiendo relacionarse con los cambios de paradigmas organizativas, como la empresa frugal, el empowerment, la búsqueda de la excelencia, la responsabilización técnica y económica de los empleados, cuando esta modificación de paradigma no es acompañada con un claro contenido ético (Vandekerckhove y Commers, 2003).

Las teorías sobre circuitos de poder -redes informales- que explicarían la violencia horizontal (entre pares) en el caso de las enfermeras, dando lugar a pervertir los procesos de organización (Vickers, Jackson y Wilkers, 2006).

Existe relación entre: el ambiente organizacional, las características de quiénes acosan y las de quiénes son acosados (Harvey, Heames, Rickey y Leonard, 2006).

Una dimensión de relevancia es la distancia del poder, o sea, la manera en que la gente con distintos niveles de poder se relaciona con otras personas de status desigual, en esta dirección cualquier organización que realmente desee desalentar al acoso necesita definir políticas que explícitamente declaren que dicha práctica no será tolerada (Vega y Comer, 2005).

El acoso laboral puede ser precedido durante muchos años por una lucha de poder, esta lucha de poder surge de conflictos de los valores causados por las condiciones de organización y los estilos de dirección. En estos casos, si los conflictos de los valores fueron solucionados, la lucha de poder cae. Cuando están en conflicto los valores sin resolver, se abre la brecha entre el individuo apuntado y los opositores de esa persona. (Strandmark y Hallberg, 2007).

Existe una relación entre la percepción de injusticia y el apoyo a la agresión laboral. Plantean diversos tipos de justicia/injusticia: a) distributiva: recibir una porción justa de las recompensas de acuerdo a la contribución propia; b) procedural: el nivel de justicia del proceso que se utiliza para dividir los beneficios (considerado como el más injusto y el mayor apoyo a la agresión); c) interpersonal: la cortesía y consideración que se le brinda al individuo (Homant y Homant, 2004).

Las características estructurales delimitan el campo de ejercicio de las relaciones de poder entre los miembros de la organización (Crozier y Friedberg, 1990).

Tomar una decisión no es sólo cuestión económica, es también adoptar una posición respecto de las condiciones socio emocionales de la organización; lo que pone en juego la idoneidad del directivo y su capacidad de hacer un diagnóstico inteligente de los problemas, reconociendo simultáneamente que la organización se constituye por la interacción no pensada de factores que hacen a la vida cotidiana (Etkin, 2005).

“No suelen haber organizaciones sino individuos que practican mobbing”, . . . , “Existen sí, numerosas características organizativas que facilitan o incrementan la posibilidad de que suceda el mobbing”... “Es difícil sin embargo que una organización adopte el mobbing como una estrategia generalizada de destrucción de sus recursos humanos”. “Es

frecuente que el mobbing se produzca en algunas dependencias, zonas o áreas de la organización, con el general desconocimiento o ignorancia de lo que ocurre por la dirección de la empresa u organización”. “Ninguna política de una organización puede consistir en este tipo de actuaciones, que se sitúan al margen de los derechos fundamentales. . .”. “Es cierto, no obstante, que algunas empresas con enfoques feudales en sus políticas de personal, y buscando tan sólo un efecto de productividad a corto plazo, siguen confundiendo, entendiendo que la obtención de la productividad y los resultados pasa por exprimir ya aplastar a una fuerza laboral que es mera mano de obra reemplazable” (Piñuel, 2003).

Según el ya citado Piñuel “el status que asignamos a los factores organizativos es el de resultar necesarios pero no ser suficientes para producir mobbing” (ver Tabla I), y también: “los factores propios de la organización [ ] no pueden desencadenar per se situaciones de mobbing son la concurrencia de otros elementos” (ver Tabla II).

Tabla I: Factores organizativos tóxicos relacionados con una alta incidencia del mobbing

- la falta de apoyo o sostenimiento organizativo al trabajo
- la burocratización o institucionalización que ahoga la innovación o creatividad personal del trabajador
- la turbulencia o regulación caótica de las relaciones profesionales y jerárquicas
- la inexistencia de soportes suficientes para desempeñar el trabajo
- el dimensionamiento incorrecto de la carga laboral (una persona tiene que hacer mucho más de lo que su capacidad le permite)
- la baja integración de los equipos humanos
- la inexistencia o deficiente actuación del management o línea jerárquica
- la existencia de prácticas tradicionales ‘sagradas’ o ‘intocables’
- la elevada competitividad interpersonal o los denominados ‘juegos de suma cero’ (o tu o yo, pero no los dos)
- la inexistencia de departamentos o políticas de recursos humanos
- la ausencia de descripciones de puesto o de manuales de organización
- la ausencia de valores culturales, como el compañerismo, la solidaridad, la equidad, etcétera
- el clima de inseguridad
- los estilos de dirección autoritarios
- la ausencia real de dirección o el estilo abandonista que implica el dejar enquistarse cualquier conflicto
- el management de tipo ‘divide y vencerás’
- un tipo de trabajo que no requiere la cooperación de las personas y favorece el individualismo
- la deficiente o inexistente capacitación de los managers, mando o directivos para dirigir negocios o personas

- el tipo de promoción basado en el principio de Peter se promociona a aquellos que poseen algún tipo de habilidades técnicas, pero no poseen habilidades o destrezas de comunicación o motivación de equipos
- la ausencia de comunicación interna y el consiguiente desarrollo de la ‘rumorología’
- las empresas o instituciones clientelistas en las que funciona el nepotismo, el amiguismo
- la inexistencia de prácticas o de mecanismos objetivos para la evaluación del desempeño individual y del mérito
- la inexistencia de poderes de contrapeso internos
- la existencia de ‘vacas sagradas’ o ‘personas que se sienten invulnerables’
- la indefinición de derechos y obligaciones de los trabajadores
- el tener muchos jefes y un trabajo poco definido
- la inexistencia de representación de los trabajadores
- la confusión de lo público y lo privado
- las prácticas no éticas o inmorales [de la empresa]
- los ambientes estancos y opacos, en los que todo es secreto y nada se sabe
- el concepto patrimonialista de la función de dirección: ‘esto es mío y hago lo que quiero’

#### Tabla II: Factores concurrentes para existencia de mobbing

- el trato injusto
- la existencia de incidentes que generan frustración
- el incremento en la diversidad de la fuerza laboral
- la banalización y la normalización del comportamiento de hostigamiento
- el ambiente o clima de terror
- los cambios vertiginosos
- las condiciones deficitarias de trabajo (deficiencias de mantenimiento o higiene en el trabajo)

Algunos autores sostienen que el AM surge con mayor facilidad en los contextos particularmente sometidos al estrés. Lo que crea el AM es un ambiente de trabajo en el que no hay regulación interna, ni en los comportamientos ni en los métodos, todo parece permitido, el poder de los jefes es ilimitado, igual que todo lo que se les exige a sus empleados (Hirigoyen, 2008).

Las decisiones sobre el diseño de la organización, sus organigramas y reglamentaciones restringen la libertad de acción de individuos y grupos (Crozier y Friedberg, 1990), con lo que las decisiones de la conducción tienen potencia para desalentar (o tolerar, incluso fomentar) la existencia del acoso moral.

La correlación entre el comportamiento de las personas que intimidan y factores organizativos que lo permiten, han señalado las asociaciones entre la intimidación y el lugar de trabajo tales como: deficiencia de puestos de trabajo o medio ambiente; una cultura que permite la intimidación o recompensas; la percepción de la autonomía de trabajo, uso inco-



recto de los procedimientos de organización; la reestructuración y reducción de la organización; y el cambio organizacional (Hutchinson, Vickers, Jackson y Wilkes 2006).

La OIT reconoce al "mobbing" como concepto: es la persecución psicológica laboral. La psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen entiende como acoso moral en el trabajo, "cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" ([www.upcnsfe.org.ar](http://www.upcnsfe.org.ar)).

El Profesor español Jesús Morant Vidal, expresa: "En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como 'el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder'. También es interesante la definición que ofrece la profesora Morán Astorga, al conceptualizar el mobbing como 'el maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente con el fin de que abandone la organización'. En suma, nos encontramos ante un fenómeno, el acoso moral en el trabajo, presente en las sociedades altamente industrializadas al que se ha acuñado un término específico en cada país. Así, en Gran Bretaña se ha calificado como mobbing (acoso grupal), en Estados Unidos como bullying (intimidación), y en Suecia, el profesor Leymann lo califica de psicoterror. En España, como hemos visto, se emplea el término acoso moral. Con todo, hay que advertir que existen subespecies dentro del fenómeno que estamos analizando, así podrá ejercerse: por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de bossing); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (mobbing vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (mobbing horizontal).

Resumiendo lo anterior, podemos definir el fenómeno del mobbing como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella" ([www.noticias.juridicas.com](http://www.noticias.juridicas.com), Mobbing, Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema, Nov. 2002.)- Dice "Autosuficienciapress" al respecto: "En el acoso moral o mobbing (asalto en inglés), la víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el abuso de personas con poder para vulnerarla. Pero en la actualidad el ámbito laboral no se limita al espacio físico de trabajo. Muchas personas trabajan desde su casa o se mueven en el interior del entramado de redes, donde la credibilidad es esencial para pertenecer. El network mobbing se produce en este espacio amplio y poco definido donde las víctimas tienen pocas posibilidades de defenderse. Por su parte, los receptores de los agravios no se dan cuenta que están sufriendo una manipulación y una invasión a su intimidad." ([www.tabloide.eurofull.com](http://www.tabloide.eurofull.com); Autosuficiencia, Revista Digital, Acosados en la Red, 13.01.2003).

La mayoría de los problemas entre trabajadores y con los jefes se deben al acoso. El acoso está relacionado con la necesidad de controlar a otros, que es una necesidad propia de

las personas, y pueden darse condiciones laborales que les permita ejercitar esa necesidad. El problema se agrava cuando el acoso es tolerado y aceptado por las organizaciones (Harvey, Heames Richey y Leonard, 2006). Las organizaciones juegan un papel activo en la prevalencia del acoso y confirman la observación de que los trabajadores reaccionan a los problemas ambientales. La mala dirección y un medio ambiente de trabajo negativo están asociados con el acoso. Sin embargo las autoridades de control y gestión tienen un papel en la prevalencia del acoso y, por lo tanto, es necesario que reciban formación y adquieran habilidades para ayudar a resolver los conflictos y el acoso a fin de que sean capaces de manejar esas situaciones en las organizaciones con el fin de minimizar los efectos negativos sobre su fuerza de trabajo. Estos efectos no son solo perjudiciales para la salud mental de los empleados, sino que también son perjudiciales para las organizaciones cuyos: beneficios, servicio al cliente, e imagen corporativa, se ven afectados negativamente por las condiciones que permitan en el lugar de trabajo comportamientos que facilitan la intimidación (O'Moore y Lynch, 2007).

### 3.2.3. Los distintos actores en el AM

Cuando hay muchas víctimas de acoso y muchos acosadores, el culpable es la Organización, en cambio si hay varias víctimas pero un solo acosador acá el culpable está identificado y puede pasar que haya una sola víctima y esta vea muchos acosadores, en éste caso la víctima se puede estar culpando ella misma (Bowling y Beehr, 2006).

El acoso moral presenta casos originados en: superiores jerárquicos, entre pares, y/o desde inferiores jerárquicos (Branch, Ramsay y Barkers, 2007).

El AM no se establece en una relación simétrica como el conflicto, sino en una relación dominante/dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando esto ocurre dentro de un marco de relación de subordinación es un abuso de poder jerárquico y la autoridad legítima sobre el subordinado se convierte en dominio sobre una persona.

### 3.2.4. Aspectos relacionados con la justicia

Las denuncias sobre acoso moral en el trabajo y los juicios y perjuicios que ocasiona este accionar, tanto en la esfera individual y privada de las personas, como en la esfera organizacional y pública, son crecientes en la comunidad argentina. Lo que se plantea en esta investigación va más allá de las consecuencias individuales de estas formas de maltrato y de las consideraciones éticas, puesto que lo que se observa es que, al haber fallos judiciales condenando situaciones de acoso, al haber leyes provinciales vigentes y también proyectos de ley nacional, el acoso moral se centra en un nuevo actor. El individuo acosador pasa a un segundo plano, el protagonismo se adjudica a la Organización, como el responsable del acoso quien debe enfrentar los costos emergentes del fallo judicial, el desprestigio externo y el deterioro del ambiente interno consecuentes.

Transcribimos conceptos de la Presentación realizada en la Jornada “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” OAVL-MTEySS (Diciembre de 2008) por la Dra. Patricia Barbado, Secretaria de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal - Cofundadora y Presidenta de la Fundación Magna para la Promoción de la Dignidad en el Trabajo:



“Refiriéndonos al Estado empleador traje un fallo de la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala II, 5.6.07.- Waiman, Roberto c/Estado Nacional que dice:

“Como gerente del bien común, al Estado ha de requerírsele con mayor rigor el respeto de la buena fe en sus relaciones con los particulares, en especial con aquéllos que a su respecto se encuentran en relación de dependencia.”

Es decir que al Estado también se le exige cumplir el deber de buena fe, ya que su actuación se debe desarrollar al hilo de la ejemplaridad.

La obligación de seguridad, a la que antes nos referimos, consiste en:

- Adoptar todas las conductas positivas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador.
- Es la genérica imputación del deber de obrar con especial prudencia y previsión (calificante según los arts. 902 y 909 del Código Civil), de un grado de previsibilidad superior al del hombre medio.
- Su responsabilidad debe juzgarse con un *standard* agravado porque su condición de empleador lo responsabiliza de manera peculiar .

En cuanto a la protección legal hay que tener en cuenta que el tema de la violencia laboral vulnera los **derechos humanos** del trabajador, es decir:

- A la dignidad, el honor, la imagen y la integridad física y mental.*
- A la ocupación plena y efectiva, con condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.*

Estos derechos están consagrados en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que integran nuestra Constitución a partir de la reforma de 1994.

La jurisprudencia nacional considera que la violencia laboral encuadra en el concepto de injuria, que es un acto gravísimo que impide la prosecución del vínculo. En diversos precedentes, la Cámara Nacional del Trabajo ha declarado que actos de violencia laboral, considerados como injurias, justifican la decisión del trabajador de considerarse despedido. Como ejemplos podemos mencionar las siguientes conductas:

- no asignarle tareas al trabajador,
- prohibir a los compañeros que hablen con el afectado,
- imposibilitarse ejercer con seguridad su profesión. Se trataba de un médico de guardia que tuvo que atender un caso de urgencia sin los medios para evitar ser demandado en un futuro por mala praxis,
- el maltrato verbal y los insultos,
- el trato degradante y despectivo,
- la desautorización del trabajador por parte de su superior,
- el ejercicio de presiones para que renuncie,
- las actitudes persecutorias y
- el acoso sexual y el mobbing.

También la jurisprudencia ha reconocido la figura del mobbing, que se nutre de las conductas que habíamos tenido en cuenta anteriormente y para ilustrarlas se pueden señalar las siguientes:

- Privar a los trabajadores de la prestación de sus tareas (Cámara Laboral de Misiones, Sala 1°, 17.2.05);
- Presionar a los trabajadores para lograr su desvinculación de la empresa (Cámara de Trabajo de Córdoba, Sala X, 11.11.04); y
- La coerción grave, irresistible e injusta ejercida sobre los dependientes para determinarlos contra su voluntad al retiro voluntario (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, 22.5.03).

En el **empleo público** la **violencia laboral** se puede también visibilizar, pues aunque no está categorizada en la **jurisprudencia** como tal ya que se trata de un concepto de reciente conceptualización, se puede advertir claramente en el ejercicio del "*ius variandi*" **irrazonable**. La Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal, se refiere a esta situación y considera que hubo:

- "inadmisibles retrogradación jerárquica"
- utilización del "ius variandi" como mecanismo de disciplinamiento de los trabajadores;
- tratamiento vejatorio y
- cesantía encubierta;

También se advierte la violencia laboral en el exceso de punición, por ejemplo:

- cuando se ejerce la potestad sancionatoria con violación del derecho de defensa ;
- con la cesantía decretada sin motivación y sin el debido proceso legal,
- en un caso existió cesantía encubierta por parte del poder ejecutivo de Catamarca porque la "reubicación" y el "reencasillamiento" del personal lesionaba la estabilidad, la libertad de trabajo y el derecho a fijar residencia, a la par de afectar el derecho de propiedad y vulnerar el de defensa, por colocar al agente en la necesidad de renunciar frente a los graves daños que ocasionaba el acatamiento de los traslados.
- En un precedente de la Cámara del Trabajo de Misiones se consideró que a los empleados de la comuna se les había impedido la prestación de sus tareas y se consideró que los hechos planteados afectaron su dignidad, se había ejercido presión y se les había producido daños por haber experimentado temor de perder su fuente de trabajo. (OAVL –MTySS) **Presentación realizada en la Jornada "Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral" OAVL-MTEySS – Diciembre de 2008 GLADYS SOSA CIOT CENTRAL.**

La Dra. Andrea Fabiana Mac Donald en "Diario Judicial", publicó un trabajo Académico bajo el título: "Mobbing: un nuevo fenómeno en el Derecho Laboral", en el que entre otras consideraciones, expresa: " Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica de "MOBBING" como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo, un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona, que en realidad es la víctima. El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de sus compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del

trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING. El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran... se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo. Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como psicoterror laboral. En cuanto a las manifestaciones más comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información. En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas afectan al trabajador ya que dañan su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.), las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral. Este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece [...] En Argentina este término está poco difundido y no existe legislación al respecto" -autónoma, obviamente fuera de la amplitud interpretativa de los arts. 242, 66 y CC. De la HECT.. No obstante, el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.) del año 1998, ya suministraba estadísticas de nuestro país e incluía un comentario sobre del especialista en Derecho Laboral Dr. HECTOR RECALDE, que califica la situación Argentina en tal ámbito como "muy grave".

Entre otras conclusiones, la Dra. Mac Donald agrega: "El MOBBING tiene como consecuencia la exclusión definitiva del trabajador del ámbito laboral en donde se desempeña [...]. Soy de opinión que el mismo es un acoso laboral sufrido por el trabajador que bien tiene componentes psicológicos que llevan a la víctima del MOBBING a la autodestrucción psicológica y/o física".<sup>2</sup> La Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI ha dicho: "Las situaciones de acoso ... son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue, efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial..." (SENT. 53965 15/3/01 "Dentone, Josefina c/ Seguridad y Custodia SRI S/ Despido", elDial - AL5A8).

La Cámara Nacional en lo Civil, Sala A, en Exp. 110479/96 - "P., M. c/ Cía. de SERVICIOS HOTELEROS s.a. s/ daños y perjuicios" - 05.06.2001, sostuvo: "En tal sentido, las ofensas a dicho derecho (art. 19 C.N. y art. 1071 CC) pueden materializarse por el acoso en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afeciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos, en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales, se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo" (elDial - AA956).

<sup>2</sup> .Extracción de [www.diariojudicial.com](http://www.diariojudicial.com).

El Presidente de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), Mauro Azevedo De Moura, define como “... el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior y su subordinado, el mobbing, término derivado de “mob” (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima. La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El (la) trabajador(a) queda desestabilizado(a),..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y “loco”(a) La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo. Vale destacar que el sufrimiento del (de la) trabajador(a) es reconocido como enfermedad del trabajo por la legislación brasileña. Como respuesta al cuadro descripto, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbing, bullying o harcelement. El (la) trabajador(a) debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos, o externamente en su sindicato”<sup>3</sup>.

Con relación a los protagonistas del mobbing se ha dicho: “Se debe destacar que el mobbing puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda.

Dicha 'incomodidad' puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del mobber. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias” (Sandra Assad: “La reparación de los daños laborales. Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo: el mobbing” L.L. 04.04.05). La misma Dra. Assad cita entre sus antecedentes legislativos internacionales y nacionales la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, la Convención de New York de 1967, el Pacto de San José de Costa Rica de 1960, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1980, la Constitución Nacional, el Convenio N° 111 de 1958 de la O.I.T, la L.C.T. y las Leyes Nacionales 23.592 y 25.013.

### 3.2.5. Acción de organismos públicos

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (M.T. y S. S.)

<sup>3</sup> (www.sht.com.ar, Temas de Recursos Humanos, Acoso Moral).

- Naturalización: se considera la violencia como parte de la vida, como algo normal.*
- Invisibilización: el fenómeno resulta invisible.*
- Insensibilización: las personas pierden sensibilidad frente a la violencia.*
- Encubrimiento: no se habla ni se denuncian estos comportamientos.*

Dentro de los riesgos psicosociales del trabajo se encuentran los siguientes:

- Estrés:** es el desgaste experimentado por la sobrecarga de trabajo, la forma de su distribución u organización.
- Burn out:** es el síndrome del “quemado”. Es el desgaste emocional profundo que experimentan aquellas personas que tienen que atender emergencias o catástrofes como los bomberos, médicos, paramédicos, quienes se manejan en ambulancias, los que atienden en las guardias e inclusive el sector docente

Los efectos de la violencia laboral.

Es pluriofensiva porque causa daños que tienen incidencia patrimonial y extrapatrimonial.

Dentro de los **daños con incidencia patrimonial** se encuentran:

- la *incapacidad sobreviviente* por la merma de las aptitudes físicas o psíquicas derivadas del proceso de maltrato;
- el *daño psicológico*, cuando disminuyen las aptitudes psicológicas de los trabajadores que requieren tratamiento;
- cuando el trabajador *pierde la chance* de ascender o de reinsertarse en el mercado laboral en el caso de haber perdido su trabajo;
- además, se pueden provocar dificultades económicas y los afectados se ven en la necesidad de realizar gastos para afrontar la defensa, etcétera.

También existen los **daños extrapatrimoniales**.

El **daño moral** es el que recepta la jurisprudencia y se considera como la alteración disvaliosa del espíritu y las molestias y perturbaciones que alguien debió padecer a consecuencia de un hecho ilícito, como lo es el ejercicio de la violencia laboral.

En el ámbito del empleo público el derecho de los agentes públicos a obtener la reparación del daño moral se ha admitido en los casos en los que habían sido:

- descalificados;
- segregados;
- sometidos a actuaciones sumariales o a una causa penal;
- privados del empleo o cuando se les había cambiado de destino;
- por el no cobro de haberes y de desempeño laboral;
- cesanteados;
- cuando la cesantía había afectado el prestigio funcional del empleado público por una pretendida violación a las obligaciones estatutarias injustamente atribuida y que representaba una ofensa a su honor;
- también por cesantía decretada sin el debido proceso legal.

Aparte del daño moral, hay otra categoría de daños extrapatrimoniales que aunque la jurisprudencia es renuente a aceptarlos como tales, pueden estar englobados en el concepto de daño moral. Pero es importante seguir la doctrina italiana para que podamos hacer la diferenciación.

Entre las otras categorías de **daños extrapatrimoniales que causa la violencia laboral** podemos señalar:

- **“daño al proyecto de vida”**: es la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal en forma irreparable o muy difícilmente reparable; no sólo importa la frustración del proyecto de vida, sino también todo menoscabo, restricción o retardo en su realización.
- **“daño existencial”**: imposibilita a la persona acceder a actividades que hacen a su realización como ser humano y que redundan en lo que se conoce como calidad de vida; tales como el impedimento a la serenidad familiar, al goce de un ambiente salubre y de una situación de bienestar o al sereno desarrollo de la propia vida laborativa.
- **“daño biológico” o “daño a la salud”**: son las secuelas que la incapacidad origina en la víctima, atendiendo a su incidencia en los múltiples ámbitos en que el sujeto proyecta su personalidad, entre los que se encuentra el laboral, el social y el familiar.
- **“daño a la personalidad”**: es el detrimento al patrimonio ideológico-cultural de la personalidad.
- **“daño a la intimidad”**: porque implica una invasión del territorio psíquico lo cual configura una ofensa al derecho a la intimidad que halla su fundamento en el art. 19 de la Constitución Nacional y se reglamenta en el art. 1071 bis del Código Civil.

Nuestro país ha adherido a la **Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (2003)** que protege a los funcionarios denunciadores frente a represalias injustificadas. Uno de los actos de corrupción definidos en estas convenciones es el **abuso de poder**. Luego, la **Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley 24.759)** establece que los Estados deben proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad.

Para finalizar, debemos tener presente que la **no prevención** también es una forma de **Violencia**.

**“Una es víctima porque no sabe”** (Entrevista a Laura Amoedo)

*Trabajadora que fuera asesorada por la OAVL, identifica uno de los factores que inciden en el desarrollo de situaciones de violencia laboral, en particular el maltrato u hostigamiento psicológico. Quizás el tipo más sutil y difícil de reconocer.*

*Su caso es emblemático en tanto releva distintos rumbos posibles de actuación. Su testimonio aleccionador ya que potencia su valor al contrarrestar un problema que ella misma identifica como crucial: la falta de información.*

### **¿Cómo empezó todo?**

Durante 10 años, desde 1996 hasta el 2005, me desempeñé en el área de venta en una gran empresa. Fui una empleada dedicada y destacada con un legajo intachable y muy buenos ingresos. Formaba parte del grupo de los “históricos” que aún quedábamos, ya que, en los últimos años comenzó a notarse un cambio en la política de la empresa, especialmente hacia los empleados más antiguos.

### **¿En qué consistía ese cambio de política?**

Querían deshacerse de aquellos que teníamos más antigüedad. La gente iba desapareciendo. Y digo “desapareciendo”, porque la empresa no la despide sino que simplemente la cansan, la enferman, la “renuncian”. Así logran que el personal se retire solito y muy barato o bien instados a aceptar acuerdos (por supuesto sólo ventajosos para la empresa), por enfermedades (en especial psiquiátricas) o por simples renunciaciones o despidos indirectos, porque la gente no puede soportar más los hostigamientos, amenazas o malos tratos de los que son víctimas. Sé del caso de una compañera que cuando quedó afuera se quitó la vida y, aunque se dijo que tenía problemas personales, sé que el mobbing también puede llevarte a eso. Aunque no se pueda creer. No hay autoridad a quien recurrir, pues es una política empresarial, solapada.

### **¿Cómo fue tu caso, en particular?**

En noviembre de 2003 llegó a mi sucursal un nuevo jefe de sector quien, desde el primer día, nos prohibió hablar con el gerente y demás autoridades bajo amenaza de echarnos. Por otra parte, él no llegó solo, sino que, también llegó, trasladado de otra sucursal, un nuevo gerente, muy amigo de él, y otras personas más. Eran todo un grupo. Ya en la primera semana, mi jefe me llamó a una reunión individual y me dijo que colocaría a otras personas a trabajar con los clientes que yo venía manejando. Decía que eran empresas muy grandes e importantes para mí sola y que las debía compartir. Desde que llegó, el trato dispensado hacia mi persona fue totalmente hostil, autoritario, despectivo, humillante, y también discriminatorio. Pienso que, de alguna manera, me tenía marcada. En esa primera semana también me sancionó por llegar tarde a una reunión de la que nunca fui notificada y me prohibió la entrada a la oficina. Ejercía sobre mí una presión indebida y arbitraria. Me humillaba constantemente delante del resto de mis compañeros, intentaba desanimarme, desacreditarme y desmoralizarme, para lo cual comenzó a interrumpirme constantemente o desvalorizar mis opiniones en las reuniones de trabajo, desmereciéndolas hasta llegar a ningunearme, o sea, a ignorarme haciéndome un vacío total, como si yo fuera invisible.

### **También dijiste que te discriminaban**

Sí. Esta misma persona, sabiendo que yo vivía en la zona, comentó delante de todos que no soportaba a la gente de San Isidro porque eran todos unos “conchetos asquerosos”. Me llevó aparte y me dijo que él sabía dónde vivía, obviamente en tono amenazador, señalándome con el dedo índice a la cara. Y por eso tuve que cumplir horarios de entrada totalmente arbitrarios sólo para mi persona. Yo debía entrar antes del horario de entrada del resto del personal de toda la sucursal y me podía retirar sólo cuando él lo autorizaba. Todo esto bajo amenaza de despido. En otra oportunidad, me saca del lugar que me habían asignado diciendo que el Gerente lo había pedido por mi mala presencia y mal aspecto. Obviamente esto no era verdad.

### **¿Qué efectos tuvo esta situación para vos?**

No puedo explicar la angustia, miedo y ansiedad que todo esto me provocó. Tenía taquicardias, ahogos, pérdida de equilibrio. Yo iba corriendo al trabajo. Corría y corría para llegar antes que el colectivo.

### **¿Cómo siguió la historia?**

Seguía empeorando. En una ocasión me tiró en la cara mis papeles de trabajo, fichas, donde yo había cometido un error menor, totalmente salvable, diciéndome que ya no sabía qué hacer conmigo, que yo no servía para nada, que era una inútil. Por supuesto todo a los gritos y delante de mis compañeros. Otro día llegué descompuesta, a punto de desmayarme (a esa altura, ya era mi estado habitual) y me dijo que me fuera de la oficina, que si

me sentía mal que me fuera a llorar a otro lado. En otra ocasión me obligó a dejar todo mi trabajo y dirigirme a la sucursal de Pacheco, que suponía más de una hora en dos colectivos bajo amenaza de echarme. Le tuve que obedecer pues ya a esta altura estaba totalmente destruida y resquebrajada como trabajadora y como persona. A partir de ahí me comenzó a asignar trabajos y a comprometerme en tareas ridículas y sin sentido, ni siquiera conciernes a mi labor. Y que afectaron mis ingresos porque no eran remunerativas. Pero él sí cumplía su objetivo con el fin de hacerme perder tiempo y plata e ir colocando en mi lugar a su gente. Llegaron a empañar mi honor a través de una causa penal por un ilícito que yo no había cometido. Me acusaron de falsificación de firmas. Todo esto terminó por quebrantar totalmente la poca salud física y mental que aún me quedaba.

### **¿Recurriste a alguna otra autoridad o sector de la empresa?**

Estaba permanentemente amenazada con ser echada si no obedecía o hablaba con algún superior que, por otra parte eran sus amigos o simplemente lo dejaban hacer. De todos modos, sobrepasada por los hechos y ante la causa penal, totalmente falsa, pedí un abogado a la empresa, eso lo hacían con cualquier otro empleado, pero mi pedido quedó cajoneado.

### **Nos dijiste que uno es víctima porque no sabe. ¿Cómo identificaste que lo que pasaba se encuadra en lo que es violencia laboral?**

Primero a través de Ángel, de la SRT -nunca voy a olvidar el nombre-, quien, cuando llamé y conté lo que había pasado me dijo “eso es violencia laboral”. Además mi médico clínico, dado que venía recibiendo consultas con síntomas muy parecidos empezó a investigar sobre el problema y a acudir a bibliografía sobre el tema. Por otra parte, en algún momento decidí no quedarme quieta y realicé presentaciones en cada uno de los organismos que pensaba tenían algo que ver. Cada día salía de mi casa a recorrer unos cuantos lugares. En el municipio una abogada y una psicóloga me dieron por primera vez el marco legal y psicológico de mi caso: ataques de pánico provocados por acoso psicológico que es un abuso de autoridad. En el INADI tomaron mi caso y recientemente aprobaron un dictamen dándome la razón. También llegué al Ministerio de Trabajo y recibí de la OAVL un acompañamiento que fue muy, muy, importante. Por otra parte, inicié una demanda legal ante el Juzgado N° 12, que ya tiene sentencia favorable.

**EXPTE.22.689/2005 TS07D41470 SENTENCIA DEFINITIVA N° 41470  
CAUSA N° 22.689/2005 - SALA VII JUZGADO N° 12 - 29 de diciembre de 2008 para dictar sentencia en los autos: "AMOEDO, LAURA INES C/CONSOLIDAR A.F.J.P. S.A. S/ DESPIDO"**

### **3.2.6. Las variables seleccionadas**

*“Nuestra sociedad es una sociedad organizacional. Nacemos dentro de organizaciones, somos educados en ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones” (Etzioni, A.; 1975)*

Abundando en los antecedentes teóricos que hemos desarrollado en los acápites anteriores reflexionamos sobre las organizaciones y su relación con el AM. Como objeto de estudio las organizaciones constituyen conceptos complejos y requieren ser abordadas desde múltiples variables y dimensiones, sin perder por ello una visión holística que permita explorar, describir y en alguna instancia explicar sus interacciones, lo que permitiría actuar desde la conducción de estas organizaciones de modo de evitar situaciones reprobables como las referidas a todo tipo de Violencia Laboral.



Para investigar sobre nuestra problemática hemos centrado la tarea desde conceptualizaciones de las organizaciones y sus acciones, respecto centralmente a:

### A- Las Organizaciones

Este término polisémico tiene diversas formas de ser definido. Seguidamente repasamos dos de las seleccionadas por D. Schulman y M. A. Vicente (Vicente, M. A.; Ayala, J. C., y otros; 2008): desde una definición clásica como la de Chester Barnard (1938) “las define como ‘un sistema de actividades de dos o más personas, coordinado en forma conciente’”. Esta definición destaca la existencia de acciones y de una coordinación conciente. El texto estudiado propone luego la definición más abarcativa de B. Kliksberg (1985): “1-Es una institución social 2-Contiene un sistema de actividades desempeñadas por sus integrantes, que se coordina en forma conciente y racional y crea expectativas en los miembros de la organización 3- El conjunto de relaciones entre las actividades de la organización constituye su estructura. Esta última es relativamente estable en el tiempo 4- Tiende hacia el cumplimiento de determinados fines. El proceso de fijación de esos fines y el grado de cooperación que le acuerden sus miembros variarán según la organización. 5-Sus características, su comportamiento y sus objetivos son profundamente incididos por las características del medio económico, político, cultural, social, etc. en que se desenvuelve. A su vez, la organización puede influir en el medio”. Vemos en esta definición que también incluye la coordinación de las actividades “en forma conciente y racional”, de lo que se desprende la responsabilidad que por acción u omisión tienen quienes planifican y concretan esa coordinación.

Gareth Morgan plantea que muchas convenciones sobre las organizaciones están soportadas básicamente sobre ideas mecánicas y biológicas, dando lugar a visiones parciales, por lo que propone utilizar metáforas varias para comprender la vida organizacional. Desde esto hemos tomado el analizar las organizaciones también como culturas, como sistemas políticos y como cárceles psíquicas (Morgan; 1998).

Este autor describe la organización como un lugar a través del cual individuos o grupos imponen su voluntad; la combinación de logros y explotación es una característica de la organización de todos los tiempos. Y parece mantenerse constante es la persecución de los objetivos de unos pocos sobre la base del trabajo de muchos. Es decir que la organización, según este enfoque, se comprende mejor como un proceso de dominación. Cuando habla de ‘cultura organizativa’, se refiere a la programación mental colectiva que distingue a los miembros de una organización de los de otra, así como a la idea de que las percepciones compartidas de las prácticas constituyen el núcleo de dicha cultura.

Asimismo, Morgan afirma que las culturas corporativas no se caracterizan por poseer valores compartidos, sino que su raíz está en los valores de los fundadores y los líderes, transformados en prácticas para todas las demás personas de la organización. Esto explica que las multinacionales puedan funcionar eficazmente insertas en culturas nacionales muy distintas. Destaca que los empleados son socializados en la organización a través de símbolos rituales. Hay que señalar que en este proceso, además de la integración a determinada cultura organizativa, puede llegar a producirse el fenómeno de depredación.

De otros autores indicaremos qué conceptos nos han servido de guía en nuestra búsqueda.

Morgan plantea que las organizaciones son muchas cosas a la vez y el error más habitual es tratar de simplificarlas. Cualquier situación organizacional involucra significados diferentes y paradójicos, por lo que se hace imprescindible interrelacionarlos e integrarlos en lugar de fragmentarlos.

Desde esta orientación las preguntas que guían nuestro trabajo inquietan sobre qué responsabilidad tiene la conducción de la organización con la construcción de este tipo de formas de relacionarse en su interior.

Los comportamientos de los integrantes de la organización se enmarcan en estrategias personales (planificadas o emergentes). Reflexionar en términos de estrategia obliga a buscar en la propia organización la racionalidad y las vivencias de los actores (Crozier y Friedberg, 1990).

¿Cómo restringe la estructura, la libertad de acción de los integrantes de la organización para prevenir, controlar, limitar o castigar este tipo de conductas?

Las organizaciones requieren para sus logros de la coherencia de las acciones colectivas, por lo que ha de haber un mínimo de estructuración de los campos de acción social; estructura de acción social que se constituye como un sistema de poder. Las características estructurales delimitan el campo de ejercicio de las relaciones de poder entre los miembros de la organización (Crozier y Friedberg, 1990). Afirma Etkin (2005) que hay organizaciones en las que los conductores sólo se preocupan por las situaciones conflictivas cuando afectan los indicadores económico financieros y lo hacen utilizando los mecanismos de poder; y otras organizaciones que procuran construirse siguiendo y acordando principios e ideologías compartidas, resultando menos propensas al conflicto. Este enfoque se vincula con el fenómeno de la depredación y de la voracidad organizacional en tanto que las metáforas operan en forma explícita e implícita y promueven racionalizaciones. (Coser, 1975; Melamed, 2006).

Las teorías sobre circuitos de poder -redes informales- explicarían la violencia horizontal (entre pares), llegando a pervertir los procesos de organización. Esta teoría del poder en las organizaciones se orienta hacia la explicación de cómo se produce la obediencia organizacional. El poder fluye a través de un campo de fuerza, en el cual arreglos de poder son fijados y constituidos, y dentro del campo de fuerza existen puntos privilegiados.

La violencia horizontal brinda el enfoque macro, y el acercamiento mediante los circuitos de poder busca entender el funcionamiento micro, el flujo de poder dentro de cada organización, y así brindar entendimiento de las reglas y prácticas disciplinarias que funcionan para hacer a los individuos más calculables, definir su realidad y dar forma a su comportamiento en el trabajo revelando la manera en que las relaciones establecidas en las redes informales de organización permiten a los acosadores formas de intimidación entre los individuos en muchos niveles en la jerarquía organizacional (Hutchinson, Vickers, Jackson, y Wilkes, 2006).

Aunque la estrategia para lidiar con la violencia tiene que ser al nivel de la sociedad en su conjunto, las estrategias de cada ambiente laboral logran contribuciones importantes a las medidas de control en su contra. en la medida en que las organizaciones promueven el empowerment en todos los niveles, tanto individual como organizacional y de la comunidad. En esta dirección se explicita un marco para lidiar con cuestiones como la violencia laboral, que cuenta con los siguientes componentes: a) determinación de las necesidades (buscar evidencia para conocer la naturaleza y alcance del problema), b) políticas (que ayuden a identificar y prevenir); c) mecanismos de apoyo (desarrollar estrategias de acercamiento al problema), d) educación y entrenamiento (en todos los niveles de las organizaciones y e) comunicación, interna y externa (Fleming y Harvey, 2002).

## B- Las Variables

### **Variable I: Política General de la Organización**

La elección de las políticas de la organización se corresponde con la definición y el logro de los objetivos generales de esa organización. Implica cómo definir el modelo de organización a fin de ordenar las actividades cooperativamente y dirigir las a la obtención de esos fines y es atribución de la Dirección Superior: “Disponer de un modelo representativo y confiable de la organización es un rasgo distintivo de la función de dirección” (Etkin; 2005)

“Un modelo es una toma de posición en el plano de lo económico, político y social de la organización, tanto en el momento de su definición formal como al sostener su vigencia en lo cotidiano (a pesar de las tensiones o conflictos emergentes)”. “En el modelo se reflejan las intenciones de construir un marco democrático o autoritario de gestión” (Etkin; 2005)

A fin de analizar esta variable la hemos abierto en cuatro dimensiones, apertura que resulta de una decisión metodológica arbitraria del equipo de investigación, ya que en la dinámica organizacional componen un entramado que no admite desintegración.

Dimensión Dirección: usamos la definición que propone Jorge Etkin: “La Dirección refiere a las tareas de planear, conducir, efectuar el control y seguimiento de las unidades operativas de la organización”. “la Dirección es la unidad que define los propósitos, fija el rumbo ante los cambios del entorno, monitorea o evalúa el desempeño del conjunto y tiene facultades para redefinir las normas o programas y corregir las posibles desviaciones” (Etkin; 2000).

Categorías: aceptando el acercamiento de G. Morgan a las organizaciones comparándolas con sistemas políticos (Morgan; 1998) y de acuerdo a cómo es ejercida la Dirección seleccionamos tres categorías:

Indicadores: modo de participación en la toma de decisiones.

- “Autocracia: gobierno absoluto donde el poder es ejercido por un individuo o grupo pequeño sostenido por el control de recursos críticos, propiedad o derecho de posesión, tradición, carisma y otros derechos de privilegio personal” (Morgan; 1998).
- “Burocracia: Régimen ejercido a través de textos escritos, que proporcionan labores para un tipo racional-legal de autoridad o ‘dominio de la ley’” (Morgan; 1998).
- “Democracia [hemos unificado las categorizaciones de democracia representativa y de democracia directa] “Régimen ejercido a través de elecciones de mandatarios oficiales que actúan en nombre del electorado. . .”, o, “sistema donde todos tienen igual derecho a gobernar y esto implica toda la toma de decisiones” (Morgan; 1998).

Dimensión Ética y Transparencia: Atento a la complejidad, profundidad, y disparidades en la definición, sólo consideramos que se refiere a preguntarse qué es lo bueno y qué es lo malo, y cómo ha de influir en las decisiones de la organización y en la de cada uno de sus integrantes. Al abarcar toda la organización es relevante conocer si la Dirección lo ha incorporado de alguna forma a su normativa

Categorías: Existe o no Existe

Indicadores: existencia de normas éticas. Códigos de Ética Profesional

Dimensión Derechos Humanos: Similarmente a la Dimensión anterior, hemos considerado que hay distintos acercamientos que la Dirección de la organización puede hacer para incorporar a esta problemática, por lo que consideramos suficiente con que actúe refiriéndose a cualquiera de las fuentes doctrinarias aceptadas.

Categorías: Existe o no Existe

Indicadores: existencia de acciones de promoción de estos Derechos.

Dimensión Tipos de Estructura: “La estructura de una organización puede ser definida simplemente como la suma total de las formas en que su trabajo es dividido entre diferentes tareas y luego es lograda su coordinación entre estas tareas” (Mintzberg; 1989). La sencilla forma de definir estructura que citamos arriba incluye las relaciones aceptadas en esa organización, como las de autoridad, responsabilidades y nexos de comunicación.

Categorías: seguimos la categorización de H. Mintzberg en *Diseño de organizaciones eficientes*:

- “*La estructura simple*: basada en la supervisión directa, en la que la cumbre estratégica es la parte clave”.
- “*La burocracia mecánica*, basada en estandarización de procesos de trabajo, en la que la tecnoestructura es la parte clave”.
- “*La burocracia profesional*, basada en la estandarización de destreza, en la que el núcleo operativo es la parte clave”.
- “*La adhocracia*, basada en el ajuste mutuo, en la que es el staff de apoyo (a veces con el núcleo operativo) es la parte clave”.

Indicadores: Mecanismos de coordinación y partes preponderantes

### **Variable II: Gestión empresarial**

La gestión es la praxis de la organización, es el nexo entre los objetivos generales y las actividades: “La tarea básica gerencial es construir equipos de trabajo y conducir proyectos a la acción, bajo criterios económicos de eficiencia y eficacia” (Etkin; 2000). De acuerdo a las hipótesis con que trabajamos hay alguna relación de causalidad entre los modos de gestionar y la existencia de AM. Para estudiar esto seleccionamos estas dimensiones:

Dimensión Visión de la Organización: En esta dimensión procuramos identificar en qué modo se expresa en la conducción de la organización respecto a los flujos de poder, la diversidad de objetivos e intereses personales y grupales de los integrantes de la misma y la acción política interna.

Siguiendo la clasificación de Morgan (1998) usamos las siguientes categorías

Indicadores: percepción de los encuestados respecto a la consideración del tratamiento de intereses, conflictos y fuentes de poder.

Categorías:

- Unitaria: “Pone el acento en la consecución de objetivos comunes” (Morgan; 1998).

- Pluralista: “Pone el acento en la diversidad de los intereses individuales y de grupos” (Morgan; 1998).

Dimensión Sistema de recompensas y castigos: Su definición y vigencia -más allá de la orientación que tenga- es un ordenador de las relaciones dentro de la organización.

Indicadores: existencia y uso del mismo.

Categorías: Existe o no existe.

Dimensión Forma más dada de contratación del personal Permite conocer las expectativas recíprocas sobre las relaciones laborales; sujeción a la ley; estabilidad

Indicador: modo legal de contratación.

Categorías:

- Formal con tiempo indeterminado
- Formal con tiempo determinado
- Informal

Dimensión Sistemas de información y control Formaliza el conocimiento sobre los planes aprobados y el modo de control de su logro y el cumplimiento de políticas y normas organizacionales. Su existencia permite observar la relación entre las actividades y los objetivos comunes.

Indicador: Existencia efectiva del sistema

Categorías: existencia y uso del mismo

Dimensión Criterios ante no cumplimiento de las metas: La transparencia en la evaluación del desempeño facilita comprender los criterios que se corresponden, o con intereses o generales, o con intereses particulares

Indicadores: existencia efectiva de reglamentación

Categorías: Existe o no existe

Dimensión Desarrollo Laboral - Relaciones empleados/dirección: Analiza la visión de la organización sobre el desarrollo concomitante de la misma y la de sus empleador.

Indicadores: existencia de políticas y acciones favorables al desarrollo de los empleados

Categorías: Existe o no existe

Dimensión Desarrollo Laboral, Salud, Seguridad y Beneficios Sociales: Estos factores integrantes de las compensaciones laborales son coadyuvantes del desarrollo personal.

Indicadores: Existencia de programas y controles de salud, seguridad e higiene, y seguridad social

Categorías:

- No hay
- Hay algo
- Hay



Dimensión Desarrollo Laboral - Entrenamiento y educación: La existencia de apoyo a la educación y el entrenamiento -más allá de la capacitación específica- aumenta la empleabilidad y la formación integral de los empleados

Indicadores: Existencia de programas y controles tendientes al desarrollo de estos aspectos de la vida del trabajador

Categorías:

- No hay
- Hay algo
- Hay

Dimensión Desarrollo Laboral - Diversidad, Oportunidad y no Discriminación: Refleja tanto la visión sobre la organización como sobre la aceptación o no de una sociedad plural, inclusiva e igualitaria

Indicadores: Existencia de programas y acciones conducentes a la aceptación inclusiva de la diversidad humana

Categorías:

- No hay
- Hay algo
- Hay

Dimensión Desarrollo Laboral, Jubilación y Despidos: Observa la actitud de la conducción respecto a las personas que dejan de prestarle servicios por su retiro o por ser despedidos.

Indicadores: Existencia de programas de seguimiento, planificación y morigeración de estos sucesos

Categorías:

### **Variable III - Factores situacionales**

Identifica características que permiten tipificar la organización con el objeto de buscar correlaciones con la existencia de AM.

Hemos seleccionados las siguientes dimensiones con sus indicadores

<u>Dimensión</u>	<u>Indicadores</u>
Sector de pertenecía	Estatutos leyes reguladoras
Tamaño de la organización	Cantidad de miembros
Propiedad	Decisiones en manos de grupos familiares propietarios
Rama	Estatutos
Localización	Ubicación del principal establecimiento
Origen del capital	Ubicación de la casa matriz

### Variable IV - Cultura organizacional

Para acercarnos a conocer los modos de hacer y pensar aceptados como válidas en la organización seleccionamos dimensiones referidas al manejo de los espacios de incertidumbre como fuentes de poder y valores y significados.

#### Dimensiones

- a) Fuentes de poder desde los espacios de incertidumbre: 1- en la organización en general; 2- en el sector particular estudiado. Indicadores: de dónde emana el poder ante los espacios de incertidumbre
- b) Caracterización del lenguaje: 1- características del lenguaje; 2- criterios de inclusión y exclusión en los grupos; 3- límites a la intimidad, la amistad y el amor; 4- miedo al desempleo; 5- criterios de exclusión por ideología y/o religión. Indicadores: percepción de estos aspectos por parte del entrevistado

### Variable V - Percepciones del acosado entrevistado

Busca que el entrevistado que es o ha sido acosado caracterice el AM en función de:

- a) Dimensión Hostilidad en la conducta. Indicador: conductas acosadoras
- b) Dimensión Agentes acosadores. Indicador; relación con los sectores jerárquicos a los que pertenecen acosados y acosadores
- c) Dimensión Tiempo. Indicador: duración del acoso.

### Instrumentos de recolección y medición de datos: Cuestionario

**Nota preliminar:** este instrumento de recolección de datos tiene como único objeto constituirse en una herramienta pedagógica para los alumnos de la Licenciatura en Administración. Se garantiza la absoluta confidencialidad de los datos.<sup>4</sup>

#### **I. Introducción**

En el marco del proyecto de investigación que tiene como objetivo conocer las características de las organizaciones (empresas, organismos públicos, fundaciones, ongs, sindicatos, etc.) en relación al buen trato/ maltrato laboral (como práctica sistemática y prolongada en el tiempo) le solicitamos que conteste las siguientes preguntas:

#### **II. Características de la organización**

(Marque con una cruz la opción elegida en cada uno de los ítems o complete la información según corresponda)

1.Sector de pertenencia de la organización	1. Público estatal	
	2. Público no estatal	
	3. Privado con fines de lucro	
	4. Privado sin fin primordial de lucro	

<sup>4 4</sup> **Las personas entrevistadas deben tener más de 6 meses de antigüedad en la organización.**



2. Tamaño de la organización	1. Cantidad de miembros: 1 a 9	
	2. Cantidad de miembros: 10 a 49	
	3. Cantidad de miembros: 50 a 200	
	4. Cantidad de miembros: más de 200	

3. Propiedad de la organización	1. Empresa familiar	
	2. Empresa no familiar	

4. Rama o sector:

5. Localización (s/ ubicación del principal establecimiento):

6. Origen del capital (s/ ubicación de la casa matriz)	1. Nacional	
	2. Multinacional*	

7. Existen organigramas actualizados/que están en proceso de actualización	1. Si	
	0. No	

\*Explicite nacionalidad de origen: .....

8. Existen manuales de funciones y procedimientos	1. Si	
	0. No	

### III. Política general de la Organización

1. Dirección (elija *la opción más representativa* para esa organización y márquela con una cruz)

1. Decisiones impuestas desde la voluntad de la conducción	
2. Decisiones tomadas de acuerdo al conjunto de normas vigentes	
3. Decisiones surgidas de alguna forma de participación	

2. Ética empresarial (elija *una opción* y marque con una cruz)

Existen normas concretas y explícitas y/ o códigos de conducta ética definidos por la empresa	1. Si	
	0. No	

3. Derechos Humanos (elija *una opción* y marque con una cruz)

<u>Existen acciones para promover el respeto y la educación de tratados y estándares internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Convenciones fundamentales de derechos humanos, etc.</u>	1. Si	
	0. No	

4. Tipo de estructura (elija *la opción más representativa* de la organización y marque con una cruz)





1. Mecanismo coordinador predominante: <i>supervisión directa</i> Área predominante: <i>Cumbre estratégica</i>	
2. Mecanismo coordinador predominante: <i>estandarización del trabajo</i> Área predominante: <i>Burocracia mecánica</i>	
3. Mecanismo coordinador predominante: <i>estandarización de destrezas</i> Área predominante: <i>Burocracia profesional</i>	
4. Mecanismo coordinador predominante: <i>ajuste mutuo</i> Área predominante: <i>Adhocracia</i>	

#### IV. Gestión empresarial

(Marque con una cruz aquellas afirmaciones que en su opinión representan más fielmente la concepción de los directivos de la organización)

1. Conflictos	1. Son extraños y transitorios, pueden ser eliminados con la apropiada acción directiva	
	2. Son inherentes a las características de las organizaciones	

2. Poder	1. La autoridad, el liderazgo y el control son prerrogativas de la Dirección para guiar a la organización	
	2. El poder tiene múltiples fuentes y es el medio por el que se acentúan y resuelven los conflictos	

3. Fines de la organización	1. La organización es un equipo que, bien integrado, procura los objetivos generales y formales establecidos	
	2. La organización es como una coalición poco ligada, que tiene sólo un interés transitorios en los fines formales y generales	

(Marque en cada punto con una cruz la opción elegida)

4. Sistema de recompensas y castigos con instrumento formal	1. Está establecido	
	0. No está establecido	

5. Forma de contratación de personal más dada (para el 80% de los trabajadores)	1. Formal con tiempo indeterminado	
	2. Formal con tiempo determinado	
	3. Informal	

6. Sistemas de información y control a partir de instrumento formal	1. Existen	
	0. No existen	

7. Existencia de reglamentación para recompensas y castigos	1.Existen	
	0.No existen	

(Marque en cada punto con *una cruz* la existencia de las políticas)

		1.sí	0.no
8. <i>Desarrollo Laboral:</i> Relaciones Empleados-Dirección	1. Existen políticas dirigidas a desarrollar las relaciones de diálogo e información con los representantes de los trabajadores		
	2. Existen acciones tendientes a la transparencia informativa económica y financiera sobre la empresa, en especial sobre sus políticas y estructura de remuneraciones, y orientadas a obtener un mayor grado de equidad vertical y horizontal en esa estructura		
	3. Existen acciones para una flexibilidad del cumplimiento de la obligación laboral para poder atender necesidades privadas, personales, familiares o sociales		

		1.sí	0.no
9. <i>Desarrollo Laboral:</i> Salud, Seguridad y Beneficios Sociales	1.Existen programas de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales		
	2.Existen controles periódicos sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y capacita al personal en estos conceptos		
	3.Existen planes o beneficios complementarios a las coberturas regulares de riesgos de salud		
	4.Existen comedores, instalaciones deportivas y/o de esparcimiento, que pueden ser utilizadas por los empleados		
	5.Existen programas de prevención y tratamiento de adicciones peligrosas		

		1.Sí	0.no
10. <i>Desarrollo Laboral</i> Entrenamiento y Educación	1.Realizan actividades permanentes de desarrollo y capacitación para el perfeccionamiento continuo de los empleados		
	2.Existen indicadores de la relación existente entre horas de capacitación y horas totales trabajadas, y de empleados por categorías de trabajadores		
	3.Realizan actividades de formación para facilitar el reciclaje profesional de empleados ante cambios tecnológicos y reestructuraciones empresarias, y/o para disminuir riesgos de exclusión de los mercados de trabajo		
	4.Existen programas de becas de estudio para los trabajadores		

	5.Existen programas de educación básica, media y de erradicación de analfabetismo		
--	---	--	--

		1.sí	0.no
<i>11. Desarrollo Laboral</i> Diversidad, Oportunidad y No Discriminación	1.Hay una significativa diversidad por género, edad, estrato social o capacidades, entre otras cosas, de su planta laboral		
	2.Relaciones laborales con grados de flexibilidad suficientes para adaptarse a situaciones de edad, género o discapacidad de sus trabajadores		
	3.Oferta de empleo a desempleados estructurales (tales como mayores de 50 años, exconvictos presidiarios, desempleados por largo tiempo)		
	4.Oferta de trabajo a jóvenes y adultos con discapacidad física y/ o mental		

		1.sí	0.no
<i>12 .Desarrollo Laboral</i> <u>Jubilación y Despidos</u>	1 Existen análisis normados sobre situaciones de bajas laborales (despidos o jubilación)		
	2 Existen programas previsionales complementarios a los de la ley		
	3 ¿Hay el diálogo y análisis con los representantes de los trabajadores sobre líneas de acción alternativas a situaciones de despido?		
	4 Cumple con las indemnizaciones estipuladas por la ley ( <i>indicar como no aplicable en casos como inamovilidad del empleo público</i> )		
	5 Existen programas de retiro voluntario		

## V. Cultura organizacional

1. ¿Cuál es la fuente de poder predominante en la organización?

(Marque con una cruz *sólo una*, la que considera de mayor peso)

1. Reglas organizativas generales	
2. Control de una competencia particular y de la especialización funcional	
3. Relaciones entre la organización y su entorno	
4. Control de la comunicación y de la información	

2. Características de la cultura organizacional

(Marque *todas* las opciones que se presenten en la organización)

	1.sí	0.no
1. ¿Existen en la organización categorías conceptuales, lenguaje, sistema de		



comunicación que permiten interpretar lo que ocurre, avalando o legitimando formas de maltrato físico, verbal, amenazas, sexual, etc.? (sean formales o informales)		
2. ¿Existen límites grupales y criterios para la inclusión y la exclusión? Es decir criterios que determinan quiénes están dentro y quiénes están fuera, consenso común y criterios que marcan la integración (ideología, religión, etc.)		
3. ¿Existen reglas de juego en las relaciones entre iguales, relaciones entre los sexos, límites a la intimidad en la organización?		
4. ¿Se utiliza el miedo al desempleo como amenaza en la organización?		

5. Si ha respondido **SI** en alguna de las opciones anteriores, por favor ejemplifique.....  
 .....

### VI. Acoso moral en el trabajo

1. ¿Existen/existieron en la organización formas sistemáticas y prolongadas en el tiempo de conductas como las siguientes?

(Marque *todas* las opciones que se presenten en la organización)

	1.sí	0.no
1. Denegación automática de propuestas y afirmaciones		
2. Críticas exageradas		
3. Críticas injustas		
4. Asignación de tareas superiores a la competencias		
5. Asignación de tareas superiores a los recursos disponibles		
6. Consignas imposibles de cumplir		
7. Se ignora al otro, es como si no existiera		
8. Se omite sistemáticamente pedirle su opinión sobre temas que le atañen laboralmente		
9. Presiones para que el personal domine los últimos avances en la disciplina		
10. Modificaciones en los turnos/ horarios de trabajo no consensuados y/o no previstos en el contrato original de trabajo		
11. Otra (explícite).....		

12. ¿Puede comentarnos algún/os caso/s en particular?  
 .....

2. ¿Quiénes ejercen/ ejercieron este tipo de conductas? - (Marque *todas las opciones* que se presenten en la organización)

	1.SI	0.NO
1. Superior jerárquico		
2. Múltiples niveles		
3. Compañeros		

4. Subordinados		
-----------------	--	--

3. Si seleccionó alguna/algunas opción/es en la pregunta 1 de esta sección por favor conteste ésta ¿Por cuánto tiempo se dan o se dieron esta formas de maltrato sistemático? (Marque una opción)

1. Hace menos de un mes	
2. Entre un mes y seis meses	
3. Entre seis meses y un año	
4. Más de un año	

4. Población objetivo del acoso (marque con una cruz *todas las opciones* correspondientes)

	1.Sí	0.No
1. ¿Fue/es usted víctima de las prácticas mencionadas en la pregunta VI.1?		
2. ¿Sabe usted que algún miembro de la organización sea/ haya sido víctima de las prácticas mencionadas en la pregunta VI.1?		

5. Si su respuesta es afirmativa a alguna de las opciones de la pregunta anterior (VI.4) identifique las consecuencias sufridas (marque con una cruz *todas las opciones* correspondientes)

	1.Sí	0.No
1. Pérdida del trabajo		
2. Reivindicación moral por la conducción de la empresa		
3. Resarcimiento económico por la empresa		
4. Pérdida transitoria de salud		
5. Pérdida permanente de salud		
6. Dificultades posteriores para conseguir nuevo empleo		
7. Otra (explícite).....		

6. Si la respuesta es afirmativa a alguna de las opciones de la pregunta IV.4. indique con una cruz las situaciones, causas, consecuencias, contexto, etc. que se dieron en la organización (marque con una cruz *todas las opciones* correspondientes)

	1.SI	0.NO
1. Denegación automática de propuestas y afirmaciones		
2. Críticas exageradas		
3. Críticas injustas		
4. Asignación de tareas superiores a la competencias		
5. Asignación de tareas superiores a los recursos disponibles		
6. Consignas imposibles de cumplir		
7. Se ignora al otro, es como si no existiera		



8. Se omite sistemáticamente pedirle su opinión sobre temas que le atañen laboralmente		
9. Otra (explícite).....		

7. Ejemplifique algunas de estas situaciones, causas, consecuencias, contexto, etc.:

.....

8. ¿Qué características de la organización piensa usted que favorecen el maltrato laboral (sistemático y prolongado en el tiempo)?

.....

9. ¿Qué características de la organización piensa usted que disuaden/ previenen el maltrato laboral (sistemático y prolongado en el tiempo)?

.....

**VII. Datos del Encuestado**

1. Sexo

	M 2	
--	-----	--

2. Edad

1. Núcleo operativo	2. Mandos medios	3. Asesoramiento	4. Conducción superior	5. Otras

3. Puesto en la organización

4. Profesión

--

5. Antigüedad en la organización (en años, si es menos de un año pero mas de 6 meses, poner 0)

--

**OBSERVACIONES**

.....

### 3.3. Resultados

#### Comentario general sobre observaciones en los cuestionarios

##### **Acoso moral en el trabajo**

De las encuestas surge que existen en las organizaciones, conductas sistemáticas y prolongadas en el tiempo que facilitan el origen del acoso moral; las más recurrentes son las siguientes: críticas injustas, críticas exageradas, asignación de tareas superiores a los recursos disponibles, ignorar al otro como si no existiera, presionar para que el personal domine los últimos avances en la disciplina.

Este tipo de conductas son mayormente ejecutadas por el superior jerárquico, siguiendo en frecuencia el realizado por personas pertenecientes a múltiples niveles.

### 3.4. Hallazgos

#### Aspectos destacados de los trabajos de los alumnos de la licenciatura en Administración en sus prácticas sobre AM:

Eladio De Monte (9 encuestas - 3 empresas). *“las posibilidades de ser víctimas de acoso laboral son más altas cuando se trata de una empresa que supera el número de 50 empleados”* (De Monte; 2010).

Ditata, J. y Pires, M. (6 encuestas - 2 empresas). *“El acoso laboral en estas organizaciones está relacionado con el estilo de dirección y con culturas empresariales de tipo familiar, donde parecen tolerar y favorecer la aparición y desarrollo del mobbing”* Ditata y Pires; 2010).

Laura Corigliano (3 encuestas - 1 empresa) *“El hecho de que se produzcan situaciones de acoso no depende del tipo de estructura organizativa, sino más bien de la cultura, valores y creencias insertos en la organización”* (Corigliano; 2010).

Nahuel Britez (3 encuestas - 1 empresa) *“Aunque hay aspectos estructurales que pueden ayudar a que exista el acoso laboral, en mi opinión no son características que produzcan este tipo de conductas de manera directa. Cualquiera de estas características de la estructura puede ser anulada a partir de los valores de la conducta de la organización. Y por consiguiente considero que a partir del ejercicio de la RSE se puede llegar a prevenir o a disminuir el mismo”*. (Britez, 2010)”.

García Sáenz y otros (9 encuestas - 3 empresas) *“En el Juzgado, el acoso se da con la base de la organización, donde la gente es más chica, con menos experiencia y más vulnerable a las críticas u ordenes de los superiores” “En la PYME familiar no se ve maltrato*

a ajenos a la familia, sí se lo ve en personas con los mismos lazos familiares. A esto surge una pregunta; ¿será tal vez que en las empresas familiares la cultura de la familia pasa a ser la propia de la organización?; ¿cuáles son los ejes del poder dentro de una empresa familiar? En la multinacional ninguno de los entrevistados conoce de un caso de acoso laboral; podemos inferir que la organización se encuentra actualizada respecto a prácticas especializadas modernas” (García Sáenz y otros; 2010)

Chichik y Vicenzoni (6 encuestas - 2 empresas) “En la empresa pequeña y familiar, sus integrantes se manejan mediante la premisa del respeto mutuo y casi nulo acoso laboral”. “En cambio en la multinacional de servicios, más grande, más formalizada y burocrática hay mal uso de las reglas formales y exige cumplimientos desmedidos y tratos diferenciales” (por jerarquía, raza, edad, etc.). “Hay variables de mayor peso que el tipo de estructura, como el poder, la seguridad del cargo, etc.” (Chichik y Vicenzoni; 2010).

#### **Observaciones destacadas en los cuestionarios completados en esta investigación:**

Destacamos observaciones referidas a: las hipótesis planteadas en el trabajo

- Existencia de características organizacionales que facilitan el ejercicio del AM en el trabajo por parte de sus miembros,
- La cultura organizacional está directamente relacionada con la probabilidad de acoso moral en las organizaciones,
- Las fuentes de poder en las organizaciones y los espacios de incertidumbre que generan los actores en este juego/flujo de poder se constituyen en facilitadores/obstaculizadores del AM en el trabajo.

#### **Respecto a la cultura organizacional hallamos que:**

- En numerosos casos se definen algunas características que facilitan la existencia de categorías conceptuales, como el lenguaje y el sistema de comunicación, que avalan o legitiman formas de maltrato físico, verbal, amenazas, sexual, sean formales o informales.
- Se constata ausencia de límites grupales y criterios para la inclusión y la exclusión. Estos criterios determinan quién está dentro y quién fuera, consenso común, y criterios que marquen la integración ideológica o de religiones, como así también la inexistencia de reglas de juego claras en las relaciones entre iguales, entre géneros y límites a la intimidad en la organización.



## Respecto a la política general de las organizaciones

- Se destacan como fuente de poder predominante, tanto en organizaciones públicas como privadas, las reglas organizativas generales.
- Las decisiones son tomadas desde la voluntad de la conducción centralizada o de acuerdo al conjunto de normas concretas y explícitas y/o códigos de ética definidos por la organización.
- Las organizaciones encuestadas, en su gran mayoría, no presentan políticas referidas a promover el respeto y el conocimiento de tratados y estándares internacionales

A la pregunta: **¿qué características de la organización piensa usted que favorecen el maltrato laboral?** Las respuestas son: el nombramiento de superiores por procedencia político partidaria y no por aptitud; la informalidad y precarización; lo estático de las posiciones de más jerarquía; la poca valorización de la labor profesional; la falta de dinámica de sectores y entre estos; la falta de lineamientos claros sobre Administración de Personal; abuso de la inexperiencia en los trabajadores jóvenes.

A la pregunta **¿qué característica de la organización piensa usted que disuaden/previene el maltrato laboral?** Democratización de la información y trabajo grupal; un área que se ocupe con seriedad del tema; que el empleado lo comunique fehacientemente hasta que lo oigan; el control sobre el personal jerárquico; la falta de resarcimiento ante un caso de maltrato laboral; un sindicato presente y en contacto permanente con sus afiliados; plan de desarrollo de carrera claro y efectivo; que exista Responsabilidad Social Empresarial.

- **Sobre la percepción de formas de acoso**

### Entrevistados que no denuncian la existencia de formas de acoso

Informa que no existen normas explícitas de conducta ética y relaciona esto con el tipo de actividad: *“No existen, pero, tratándose de una organización que presta servicios educativos, las normas de conducta ética están implícitas por el tipo de actividad, más que en otro tipo de organizaciones”*

*“No hay normas escritas [de conducta ética], hay criterios generalmente aceptados por usos y costumbres”.*

¿Existen normas explícitas de conducta ética?: *“Sí, pero no fueron dados a conocer por la empresa de manera fehaciente, sino de manera informal y sin demasiados detalles”.*

Varios encuestados informan que en sus trabajos no existe reglamentación para recompensas y castigos; ni límites grupales; ni criterios para inclusión y exclusión. Tampoco existen reglas de juego en las relaciones entre iguales, entre sexos, límites a la intimidad en la organización, y niegan que se utilice el miedo al desempleo como amenaza en la organización.

Los citados informan que en sus trabajos la toma de decisiones es centralizada: *“Las decisiones de la empresa las toma el consejo de dirección integrado por los socios”*; *“Las dos personas que administran la empresa y que son familiares entre sí”*; *“El Vicepresidente de Marketing”*.

¿Qué dicen entrevistados que identifican formas de acoso con falta de participación en decisiones empresariales?

*“Se compra en cantidad un determinado artículo y se lanza una promoción, los vendedores se enteran cuando los llega antes, [a los clientes] quedando ellos en una situación incómoda de ignorancia frente a la misma, no se atiende, así esas promociones contemplan las necesidades de los clientes.”*

*“Los casos son cotidianos, el no tener en cuenta la opinión de los empleados, o subestimarlas por los niveles intermedios”. “Es importante que en un nuevo proyecto de la empresa se los participe a los empleados que realizarán la tarea ya que esto será un mayor compromiso por parte de ellos. si se define el mismo ignorando a éstos la causa es quizás la falta de interés o la difícil implementación del mismo, provocando quizás mayores errores involuntarios”*. Estos entrevistados informan que en sus trabajos no hay reglas explícitas de conducta ética.

#### Quiénes relacionan las formas de acoso con situaciones empresariales concretas dicen:

*En la mayoría de los casos en los que esto ocurrió, la causa se debió a que el criterio de selección de personal falló y se contrató a personas con un menor nivel profesional de que se estimó tenían. Esto llevó a problemas tales como la asignación de tareas superiores a las competencias, críticas, ignorar al trabajador que no servía en su puesto y, finalmente el despido”*.

*“Hacen referencia [las formas de acoso] a un caso en el que un empleado que reiteradamente se retrasaba en sus labores dejó de ser tenido en cuenta para llevar a cabo labores para las que inicialmente fue contratado ya que su superior consideró conveniente no delegarle más tareas y resolverlas directamente a riesgo de no cumplir con los plazos si*

*se le delegara algo. El error fue de criterio al contratar a este empleado que claramente no podía cumplir con las tareas para las que se lo contrató, y el resultado fue mantenerlo en un puesto en el que no podía trabajar y por ende se lo ignoraba”.*

*“Todas esas conductas son ejercidas por el dueño. Con el correr del tiempo los empleados ya lo conocen y saben que a veces se desubica sobre todo cuando hay mucho trabajo, por lo tanto no se hacen mucho problema. Esto el dueño lo nota y trata de controlarlo y hacerles saber que se equivocó o pidió algo que no correspondía”.*

- **Sobre percepción de prácticas culturales**

¿Existe aval o legitimación del maltrato?:

*“Podría decirse que en algunos casos, especialmente en el trato con las administrativas, la informalidad a veces genera situaciones en las que el lenguaje que se usa podría fácilmente interpretarse como maltrato verbal orientado hacia lo sexual”.*

¿Existen límites grupales y criterios para inclusión y exclusión?:

*“Existe una gran cohesión en el grupo teniendo en cuenta que la gran mayoría de los empleados pertenece a un rango etario similar y a que todos son socio-económicamente compatibles. Se notó que en la reciente incorporación de un empleado cuya edad supera los 40 años (muy superior a la media) su integración fue costosa”.*

*“Existe mucho trato informal, y esto puede llevar a que a veces algunas situaciones rocen lo inadecuado para una oficina, pero nunca se ha avalado ningún tipo de maltrato”.*

*“Hay grupos y subgrupos de empleados que se han integrado espléndidamente, ya que comparten rango etario, gustos, status social, etc... En ciertos casos la integración con gente mayor a la media de la edad en las oficinas es más complicada, pero nunca se pierde el respeto”*

¿Existen límites grupales y criterios para inclusión y exclusión?

*“No existen, evalúan el perfil de la persona en la entrevista y, si concuerda con lo que el evaluador -generalmente el gerente- piensa que el puesto requiere”.*

*“No existen reglas de juego [en la relaciones entre iguales, entre sexos, etc.] sino que la organización se basa en lo que éticamente está bien y está mal”.*

*“En algunos casos existe maltrato psíquico ante un despido”.*

*“Existen múltiples acciones difíciles de describir, pero serían: absoluta incertidumbre sobre la programación diaria, sorpresa permanente, imposibilidad de programar a largo y aun a corto plazo, falta de comunicación, de expresión de objetivos claros y consecuente incapacidad de obtener logros gratificantes y el maltrato verbal sin conocer exactamente el motivo. Frente a todo esto el silencio, el miedo y la murmuración, el sálvese quien pueda”*

Ante la consulta respecto a la existencia de normas de conducta ética, hay entrevistados que, al observar la no existencia de ellas, refieren -quizás equiparándolas- a la búsqueda de buenas relaciones laborales:

*“. . .entre todos se intenta que haya un buen clima laboral... “; al referirse a la existencia o no de casos de acoso responde: “Los casos son cotidianos, . . .”, y los relaciona con procedimientos operativos: “ ... los vendedores se enteran cuando les llega la promoción al mail, en casos a los clientes les llega antes . . . “*

*“...; el dueño intenta que haya un buen clima laboral... “. En el primer caso afirma que los casos de acoso “son cotidianos, el no tener en cuenta la opinión de los empleados, o subestimarlas por los niveles intermedios”; (¿desliga al dueño de la responsabilidad?), y al ejemplificar el acoso lo relaciona con la falta de participación en las decisiones: “Es importante que en un nuevo proyecto de la empresa se les participe a los empleados. . .”.*

Otro caso identifica las situaciones de acoso: *“todas esas conductas son ejercidas por el dueño; [. . .] los empleados ya lo conocen y saben que a veces se desubica, sobre todo cuando hay mucho trabajo...”; al ejemplificar el acoso vuelve a referirse a respuestas del dueño a circunstancias laborales “las situaciones son siempre en momentos donde está sobrepasado [el dueño] de trabajo. . .”*

A la consulta sobre la existencia de formación para el reciclaje profesional ante cambios tecnológicos y reestructuraciones empresarias numerosas respuestas naturalizan el que la capacitación sólo se relacione con los intereses empresariales internos:

*“a los empleados se los forma de acuerdo a las necesidades laborales”.*

*“. . . es probable que tampoco ocurra esto por el hecho de que la media de edad ronda los 29 años y no se han dado casos en los que haya que reciclar empleados”*

*“Somos una empresa joven, con empleados que no superan los 30 años de edad en promedio, y hasta ahora no parece necesario reciclar sus habilidades”*

Respecto a las normas explícitas de conducta ética, el entrevistado XII informa que:

*“sí, existen”, (el ingresante recibe el código), “que debe firmar y quedarse con una copia”; quitándole validez a esto cuando responde sobre reglamentaciones de recompensas y castigos: “nunca se conocen claramente las reglas de juego, esto pone a ambas partes en situación de no obligaciones y no derechos”.*

Otro opina que hay tipos de actividades en las que es menos importante explicitar valores éticos:

*“...No existen explícitamente, pero tratándose de una organización que presta servicios educativos las normas de conducta ética están implícitas más que en otros tipos de organizaciones”.* Este entrevistado opina que en su trabajo no hay situaciones de acoso.

En una entrevista se expresa el aprovechamiento de las normas en beneficios personal:

*“Hay pocas normas concretas, incluyendo la utilización arbitraria de las normas del Estado [...], no hay normas a que atenerse para sentirse seguro”.* Al expresarse sobre reglamentos de recompensas y castigos abunda sobre esta situación: *“el reglamento de personal no se utiliza, a pesar de que algunos jefes lo pidan por escrito, sino que se utilizan esos escritos para producir otros efectos amenazando con la sanción pero no aplicándola”.* Este entrevistado informa múltiples formas sistemáticas y ejemplos de acoso en su trabajo.

Un caso que informa la no existencia de normas éticas y de recompensas y castigos, al referirse a la legitimación de maltrato dice:

*“Podría decirse que en algunos casos, especialmente en el trato con las administrativas, la informalidad a veces genera situaciones en las que el lenguaje que se usa podría fácilmente interpretarse como maltrato verbal orientado hacia lo sexual”*

Menos terminante -pero mostrando la misma debilidad en el diseño comunicacional- es el caso:

*“Existe mucho trato informal, y esto puede llevar a que a veces algunas situaciones rocen lo inadecuado para una oficina, pero nunca se ha avalado ningún tipo de maltrato”*

Sobre el poder de negociación y el uso del miedo por la empresa:

*“No se utiliza ni serviría, ya que este es un rubro [informática] con mucha demanda laboral y ya hemos tenido casos en donde una simple amonestación termina en una renuncia, ya que el empleado sabe que fácilmente conseguirá un empleo en el que se sienta más a gusto” (IV)*

Sobre el acoso como herramienta de gestión:

*“En la mayoría de los casos en que esto ocurrió [situaciones de acoso], la causa se debió a que el criterio de selección de personal falló y se contrató a personas con un menor nivel profesional del que se estimó tenían. Esto llevó a problemas como la asignación de tareas superiores a las competencias; críticas; ignorar al trabajador, ya que no servía en su puesto, y finalmente el despido” .*

En relación con el tamaño de la empresa:

*“En una organización de este tamaño [pequeño], uno siempre queda expuesto a las críticas que generalmente son exageradas e injustas. Hay una tendencia por parte de la dirección a exigir más de lo posible” (XII).*

## **Observación de coincidencias y diferencias en las definiciones de AM encontradas en el análisis documental, bibliográfico y de los fallos judiciales**

### Coincidencias:

- Conductas abusivas (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atentan contra la dignidad, integridad física, psicológica y/o social del trabajador.
- Abuso de poder, acoso.
- Formas: amenazas, humillación, intimidación maltrato psíquico, psicológico y social; insultos, aislamiento, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica, encargar trabajos imposibles de realizar, privar al trabajador de información útil, obligarlo a realizar trabajos denigrantes, excluirlo, bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento. Cambiarle el lugar habitual de trabajo con ánimo de separar al trabajador de sus compañeros más cercanos.
- Origen, no solo en línea vertical (desde el personal jerárquico superior) sino también de manera horizontal, entre pares.
- Existencia de dominación psicológica del agresor, y sumisión forzada de la víctima



- Forma reiterada y sistemática
- Finalidad: destruir reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, lograr que el trabajador abandone el lugar de trabajo (puede llegar al suicidio)

Diferencias:

Se dan en cuál es la variable principal en el origen del AM; citamos las más destacadas:

- Poder. Decisiones impuestas desde la voluntad única de la conducción;
- Perfil psicológico de ambos actores;
- Estructura organizacional;
- El sistema de comunicación;
- Las políticas establecidas en la organización;
- Indefinición de derechos y obligaciones de los trabajadores.

#### 4. CONCLUSIONES

Hemos comprobado -tanto desde la lectura de las respuestas a los cuestionarios, como del análisis de la legislación vigente y proyectada, y de las entrevistas realizadas- que el AM es un fenómeno que se origina dentro de las organizaciones y que está condicionado por las características de éstos. En el acápite anterior -Hallazgos- ilustramos estas aseveraciones con testimonios recopilados.

Como vimos en todo el análisis de esta problemática, el AM constituye un vínculo, es una relación social en un entorno concreto.

Consideramos haber alcanzado los objetivos iniciales, enmarcados en la metodología exploratoria seleccionada.

Hemos reconocido modos de práctica de AM e identificando factores organizacionales facilitadores/disuasores del AM.

Existe aún la necesidad de desarrollar técnicas de diagnóstico de las situaciones de acoso moral, desde un enfoque multidisciplinario y con un método científico de análisis.

Es necesario considerar la propuesta de la Dra. Díaz, respecto a analizar el AM desde múltiples perspectivas; a) individual, b) organizacional, y c) ámbito público (Díaz, 2007)

Corresponde analizar las partes involucradas (acosados y acosadores) como al entorno, tanto la propia organización como la sociedad (Martín, A.; 2006)

El marco legal avanza en complejidad abarcando todas las jurisdicciones: acuerdos internacionales, legislación nacional, provincial y local. Aun cuando requiere mayor desarrollo

Sin que signifiquen descripciones explicativas de valor generalizable, los encuestados citan características como:

a) características que favorecen el AM en el trabajo:

Gran tamaño, unido a despersonalización burocrática

Conducciones empresariales con visión unitaria de la organización (sin respeto a la diversidad cultural y de intereses)

Falta de claridad (y aun ausencia) en los criterios de evaluación de desempeño y de cumplimiento de metas laborales.



Falta de claridad en las reglas de juego respecto a las relaciones entre iguales y de género “*nunca se conocen claramente las reglas de juego, esto pone a ambas aportes en situación de no obligaciones y no derechos*” (encuesta 12); “*hay pocas normas concretas, incluyendo la utilización arbitraria de las normas del Estado [ ] no hay normas a que atenerse para sentirse seguro*” (encuesta 13); “*la informalidad a veces genera situaciones en las que el lenguaje que se usa podría fácilmente interpretarse como maltrato verbal orientado hacia lo sexual*” (encuesta 2).

Falta de participación en los procesos de toma de decisiones; “los casos de AM son cotidianos, al no tener en cuenta la opinión de los empleados a ser subestimada por los niveles intermedios” (encuesta 6).

b) características que limitan la existencia de AM en el trabajo:

Participación en la toma de decisiones.

Transparencia en el control de los procesos de información y comunicación.

Con lo anterior damos conclusión a esta investigación confiando en su utilidad como insumo para el desarrollo de próximos trabajos que avancen hacia la clara explicación del fenómeno con la multicausalidad e interdependencia de las variables. Conceptualización que contribuirá en el desarrollo de la disciplina de la Administración.



## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Díaz, Viviana Laura (2007) *Acoso Moral: ¿un flagelo negociable?* Editorial Quorum. Buenos Aires, Argentina
- Martín, Alejandro (2006) *Moobing. Acoso Moral y Psicológico en las relaciones laborales.* Induvio Editora. Bahía Blanca; Argentina
- Babujia, Marinés (2001) *La pesada carga de probar*, En Revista: *Derecho Laboral Seguridad Social* N° 12 (agosto, 2011) Buenos Aires
- Fassio, Adriana (2010) *Moral Harassment in the Workplace.* Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Sociología (ISA Congress). Gotemburgo, 14/7/2010
- Fassio, Adriana y de Mendonça, Ángel (2009) *La problemática del acoso moral en el trabajo.* Ponencia presentada en el IX Congreso Internacional de Administración y XVI Congreso de Administración del MERCOSUR. CPCE-CABA. 9 al 11/9/09
- Trabajos de investigación realizados por alumnos de la licenciatura en administración; asignatura Dirección General:
- a- En Universidad Nacional de La Matanza
- De Monte, Eladio Ulises (2010) *Acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo.* Tutores; Ángel de Mendonça y Marcela Castelli
- Ditata Jesica y Pires, Melina (2010) *Acoso moral en las organizaciones.* Tutores; Ángel de Mendonça y Marcela Castelli
- Corigliano, Laura (2010) *Acoso moral en el ámbito laboral.* Tutores: Ángel de Mendonça y Marcela Castelli
- Britez, Nahuel (2010) *Acoso moral en el ámbito laboral.* Tutores; Ángel de Mendonça y Marcela Castelli
- b- En Universidad de Buenos Aires
- García Sáenz, C. García González J. y Domínguez, J. (2010) *Acoso moral.* Tutores, Ángel de Mendonça y Margarita Iozzia
- Chichik, L. y Vicenzoni, G. (2010) *Acoso laboral.* Tutores, Ángel de Mendonça y Margarita Iozzia.
- Bowling, N., Beehr, T. (2006) *Workplace Harassment from the Victim's Perspective: a Theoretical Model and Meta-Analysis* en *Journal of Applied Psychology* 91:5 998-1012.
- Branch, S., Ramsay, S. y Barker, M (2007) *Managers in the firing line: Contributing factors to workplace bullying by staff – an interview study*, en *Journal of Management & Organization* 13: 264–281.
- Coser, L (1975) *Instituciones voraces.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990) *El actor y el sistema.* México: Alianza.
- Etkin, J. R. (2000) *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones.* Prentice Hall. Buenos Aires
- Etkin, J. R. (2005) *Gestión de la complejidad en las organizaciones.* Buenos Aires, Granica



- Etzione, Amitai (1975) Organizaciones Modernas. UTHEA, Bs. As.
- Fleming, P.; Harvey, H.D. (2002) *Strategy development in dealing with violence against employees in the workplace* en The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health 122 (4): 226–232.
- Foro ecuménico social (2009)- *Criterios orientadores de evaluación para empresas Premio Latinoamericano a la Responsabilidad de Empresas y ONG- Tercera edición*. CENARSECS, Buenos Aires
- Guimaraes, L., Rimoli, A. (2006) *Mobbing (Assedio Psicologico no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional* en Psicología: Teoría e Pesquisa 22 (2): 183-192.
- Harvey M.G.; Heames, J.T., Richey, R.G. y Leonard, N. (2006) *Bullying: From the Playground to the Boardroom* en Journal of Leadership and Organizational Studies 12 (4): 1–11.
- Harvey M.G.; Heames, J.T.; Richey, R.G. y Leonard, N. (2006) *Bullying: From the Playground to the Boardroom*, en Journal of Leadership and Organizational Studies 12(4): 1–11.
- Heames, J.T.; Harvey, M.G. y Treadway, D. (2006) *Status inconsistency: an antecedent to bullying behaviour in groups*, en The International Journal of Human Resource Management 17(2): 348–361.
- Hirigoyen, M. F. (2008) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós.
- Hodson, R. (2008) *The Ethnographic Contribution to Understanding Co-worker Relations* en British Journal of Industrial Relations 46 (1): 169-192.
- Hodson, R., Roscigno, V., Lopez, S. (2006) *Chaos and Abuse of Power: Workplace Bullying in Organizational and International Context* en, Work and Occupations 33 (4):382-416.
- Hoel, H., Belae, D. (2006) *Workplace Bullying, Psychological Perspectives and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach* en British Journal of Industrial Relations 44 (2): 239-262.
- Hutchinson, M.; Vickers, M.; Jackson, D. y Wilkes, L. (2006) *Workplace bullying in nursing: towards a more critical organizational perspective*, en Journal Nursing Inquiry 13 (2): 118–126.
- Kennedy, D.B.; Homant, R.J. y Homant, M.R. (2004) *Perception of injustice as a predictor of support for workplace aggression*, en Journal of Business and Psychology 18(3): 323–336.
- Lee, M. (1999) *The Lie of Power: Empowerment as Impotence* en *Human Relations* 52 (2): 225-259
- Melamed, A. (2006) *Empresas devoradoras - Recursos Humanos no tan humanos*; Paidós; Buenos Aires
- Mintzberg, H. (1989) *Diseño de organizaciones eficientes*, El Ateneo, Buenos Aires.
- Morgan, G. (1990) *Imágenes de la organización*. México; Alfaomega.
- O'Moore, M. and Lynch. J. (2007) *Leadership, working environment and workplace bullying*, en International Journal of Organization Theory and Behavior 10 (1), 95-



117.

- Piñuel, Iñaki (2003) *Mobbing, manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Aguilar - Taurus Alfaguara S. A. Buenos Aires
- Simpson, R. y Cohen, C. (2004) *Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in the Context of Higher Education*, en *Gender, Work and Organization* 11 (2): 163–186.
- Strandmark, K.M. & Hallberg, L.R. M. (2007) *The origin of workplace bullying experiences from the perspective of bully victims in the public service sector* en *Journal of Nursing Management* 15: 332–341.
- Vandekerckhove, W, M. S. y Commers, R. (2003) *Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?* en *Kluwer Academic Publishers - Journal of Business Ethics*, N° 45; Netherlands
- Vega, G. y Comer, D. (2005) *Sticks and Stones may Break Your Bones, but Words can Break Your Spirit: Bullying in the Workplace* en *Journal of Business Ethics* 58: 101–109.
- Vicente, M. A.; Ayala, J. C. y otros (2008) *Principios Fundamentales para la administración de organizaciones*. Prentice Hall; Bs. As.

### **Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de La Nación**

- Trabajo Digno sin Violencia Laboral N° 1 Boletín de Divulgación. Versión Impresa. N° 1 (mayo 2009) Asegurar los derechos básicos en el trabajo (también en <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajodigno/trabajodigno1.htm>)
- Trabajo Digno sin Violencia Laboral N° 2. Uno es víctima porque no sabe (julio, 2009) (también en [www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoDigno/bo\\_090414.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoDigno/bo_090414.pdf))
- Trabajo Digno sin Violencia Laboral N° 3 Maltrato laboral y salud (mayo 2010)
- Trabajo digno, sin violencia laboral - En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan (Manual para delegados sindicales)
- Todos tenemos derecho a trabajar sin violencia - Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

### **Otras direcciones en internet**

- .[www.noticias.juridicas.com](http://www.noticias.juridicas.com)
- .[www.tabloide.eurofull.com](http://www.tabloide.eurofull.com)
- .[www.trabajo.gov/oavl](http://www.trabajo.gov/oavl)

## ANEXOS

### Anexo I: Ejemplos de Fallos sobre Acoso Moral

#### **A - Ejemplo de fallo de 2º instancia**

4) Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas SA s/Demanda

#### **Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Córdoba Sala X 11/11/04**

En la ciudad de Córdoba, a los once días del mes de noviembre del año dos mil cuatro, siendo día y hora designados en estos autos "LAMBIR MARIA ELSA C/ AGUAS CORDOBESAS S.A. - DEMANDA", para que tenga lugar la lectura de la sentencia, se constituye el Tribunal de la Excma. Sala Décima del Trabajo integrada por los Dres. Carlos A. Toselli, María del Carmen Piña y Hugo F. Leonelli, Vocal de la Sala Novena del Trabajo llamado a integrar, presidido por el Dr. Carlos Alberto Toselli, procediéndose a dictar sentencia en dichos autos, de los que resulta que a fs. 1/14 comparece la Sra. María Elsa Lambir manifestando que viene a iniciar formal demanda laboral en contra de Aguas Cordobesas S.A., persiguiendo el cobro de la suma de pesos Ciento Ochenta y Cuatro Mil Doscientos Diez con Cincuenta y Dos Cvos. (\$ 184.210,52) en concepto de diferencia de haberes por incorrecta nivelación y defectuosa liquidación en el Programa de Participación de Utilidades (PPU), Indemnización por Antigüedad, Indemnización Sustitutiva de Preaviso, Integración del Mes de Despido, Indemnización Ley 25.323 y Art. 45 de la Ley 25.345, y Sanción del Art. 16 de la Ley 25.561, o lo que en más resulte de la prueba a rendirse, con más intereses y actualización desde que cada obligación fue exigible y hasta el momento de su real y efectivo pago, con especial imposición de costas.

Relata la accionante que con fecha 1º de julio de 1984, ingresó a trabajar a las ordenes de la "Empresa Provincial de Obras Sanitarias" (EPOS), pasando luego a la "Dirección Provincial de Agua y Saneamiento" (DIPAS) y finalmente a la "Dirección de Aguas y Saneamiento" (DAS), desempeñándose en diversos cargos a lo largo de su relación laboral y hasta llegar a prestar tareas como "Administrativa Categoría 7".

Que como consecuencia del proceso de privatización, mediante Dec. 132/97, el Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba adjudicó la explotación de éste Servicio Público al oferente "Aguas Cordobesas S.A.", celebrándose el contrato de concesión entre las partes, con fecha 21 de abril de 1997.

Que en el Pliego de Bases y Condiciones se declaró transferible a todo el personal en relación de dependencia de la "DAS" que se encontrara en actividad al tiempo del llamado a Licitación Pública y que se encontraran inscripto en un registro que la "DAS" abrió a tal fin, transfiriéndose al concesionario "Aguas Cordobesas S.A.", atento el compromiso asumido por la Empresa de mantener la antigüedad, remuneración, categoría, jerarquía y modalidad de trabajo. Así determinadas las cosas, la actora señala que con fecha 19 de mayo de 1997 ingresó a trabajar en relación de dependencia económica y jurídica bajo las ordenes de la demandada, siendo ella registrada al momento de su ingreso, como "Administrativo Nivel 3".

Que en un primer momento se encontró a cargo del archivo "judiciales" (recibiendo y contestando Oficios) y habiendo, luego, solicitado la realización de tareas más calificadas, hacia marzo del 2000 aceptó reemplazar a la Secretaria de la Gerencia de Planificación y Regulación, quien se encontraba con licencia, ejerciendo dicha función por el período de tres meses.

Que en junio de 2000 fue designada para cumplir tareas más calificadas como "Asistente de la Gerencia Técnica", tarea que desempeñó durante el resto de la relación laboral.

Que en noviembre de 2000 fue ascendida a “Nivel 4” y se dispuso una mejora en su remuneración, no obstante lo cual el nuevo nivel asignado no reflejaba las tareas que ella cumplía. Señala la accionante que la jornada laboral se desarrollaba de Lunes a Viernes de 8.00 hs. a 16.00 hs., siendo la misma, a partir de marzo de 2000, de 9.00 hs. a 17.00 hs. y que su mejor remuneración mensual, normal y habitual ascendió a la suma de pesos Un Mil Cuarenta con Diez Ctavos. (\$ 1.040,10). La actora pone en manifiesto su incorrecta nivelación y el incumplimiento al CCT 241/97 en tanto, al ingresar a trabajar fue registrada bajo la categoría de “Administrativo Nivel N° 3”, desempeñándose luego como Asistente de la Gerencia Técnica donde cumplió tareas más calificadas, y alegando la realización de diversos cursos a los fines de elevar su nivel de capacitación.

Que sin embargo, la demandada, al no realizar las evaluaciones anuales que ordena el art. 29 del CCT, a los fines de analizar el desempeño del personal y de considerar sus habilidades, conocimientos y aptitudes, la asignación de tareas más complejas no era traducida en una mejora de nivelación ni de remuneración.

Que de este modo, la empresa mantuvo su nivelación y remuneración inicial pese a los requerimientos de la accionante. Agrega haber sido evaluada en los años 1998 y 2000, pero sólo como una mera formalidad, manifestando que su real categoría era la de “Asistente de la Gerencia Técnica Nivel 6”, debiendo ser su remuneración de pesos Un Mil Setecientos Setenta y Uno con Diez Ctvos. (\$ 1.771,10), incluyendo un sueldo básico mensual de \$ 1.575, antigüedad \$ 39,10 y ticket canasta \$ 157. Así mismo, relata la accionante que el día 23 de junio de 1999 se estableció en la empresa demandada un Programa de Participación del Personal en las Utilidades (PPU) en virtud del cual se destinaría el 4% de las utilidades netas, resultantes de los balances anuales auditados con vigencia a partir del resultado del ejercicio que cerrara el 31/12/99.

Que la parte demandada, incumpliendo el acuerdo alcanzado, liquidó el PPU de manera arbitraria y antojadiza sin permitir que los empleados pudieran controlar el procedimiento seguido, a los fines de establecer el monto correspondiente a cada trabajador.

Que dicha empresa ni siquiera accedió a los requerimientos realizados por la suscripta a los fines de tomar conocimiento de sus balances y demás elementos contables y poder verificar la correcta liquidación de este rubro. Relata la actora que entre fines del año 2001 y comienzos del año 2002, la demandada comenzó a ejecutar el “Proyecto Sinergia”, en función del cual comenzó a circular información sobre la existencia de una lista de personas que serían pasadas a “estado de prescindibilidad”, es decir, que serían despedidas.

Que el “proyecto” consistía en lograr la desvinculación de una gran cantidad de personal, el que se encontraba dividido en tres categorías: 1) personal que a cambio de su desvinculación se le ofrecía una indemnización sustancialmente inferior a la legal y además se le ofrecía ser transferidos a otras empresas creadas por la propia empresa “Aguas Cordobesas SA”, pero que esto era sin considerar la antigüedad, con una menor remuneración y categoría, éste era el grupo en el que se encontraba la actora, 2) personal con bastante antigüedad y próximo a jubilarse, al cual se le ofrecía a cambio de su desvinculación, abonársele sus últimas remuneraciones hasta los 60 años de edad y a partir de allí otorgársele un préstamo reintegrable hasta obtener el beneficio jubilatorio, 3) personal de bajo rendimiento, a quienes directamente se le ofrecía la desvinculación a cambio de una indemnización sustancialmente inferior a la legal.

Que en el supuesto de imposibilidad de “cerrar trato” con el empleado que iba a ser despedido, se le indicaba que tenía que quedar muy claro que la empresa pagaba la indemnización al 100% siempre y cuando el acuerdo hubiese sido firmado inmediatamente, caso contrario, ante la no aceptación, la empresa enviaba un telegrama y se pagaba el 50% de la in-

demnización de acuerdo a lo que lo habilite el procedimiento de crisis homologado ante el Ministerio de Trabajo (aclarando la actora que éste procedimiento no pudo ser llevado a cabo atento la imposibilidad de la empresa de acreditar la situación de crisis pretendida y que no obstante ello, invocaba falazmente haber logrado un acuerdo preventivo de crisis a fin de presionar a los trabajadores para que acordaran).

Que la accionante se encontraba en la lista y que el día 24 de abril de 2002, el coordinador de la Gerencia Técnica le notificó el goce de una licencia con goce de haberes desde ese día y hasta el 30 de abril del corriente año, invitándola a concurrir a la empresa al día siguiente para reunirse con el Sr. Gregorio Díaz Lucero para analizar un ofrecimiento que le realizaría la empresa, con lo que se le despejaron las dudas que aún le quedaban sobre la intención rupturista de la demandada.

Que el día 25/04/02 la accionante recibió un ofrecimiento a cambio de su desvinculación de la empresa consistente en una indemnización en cuotas, inferior a la legal, y la posibilidad de ser transferida a la Empresa DUKE, empresa integrante de ese grupo empresario, con una categoría y remuneración inferior.

Que ante la negativa al ofrecimiento efectuado, la demandada, en procura de presionar y debilitar la postura de la parte actora, notificó una nueva licencia con goce de haberes desde el 2 hasta el 7 de mayo.

Que de este modo, y ante tal situación de presión ejercida por la demandada y la consecuente incertidumbre de la situación es que remitió a la demandada TLC, con fecha 7/5/02 en el que denunciaba el acoso sufrido y el clima de presión ejercido por la empresa, emplazándola para que en el plazo de 72 hs. aclarara su situación laboral y le abonara diferencias de haberes, le permitiera acceder a los balances de la empresa, y le reintegrara la clave de su computadora, todo ello bajo apercibimiento de considerarse injuriada y colocarse en situación de despido por exclusiva culpa patronal.

Que en respuesta al TCL, la demandada mediante carta documento de fecha 10/5/02, negó el acoso laboral y las imputaciones de amenaza de despido desconociendo las circunstancias invocadas. Así mismo ratificó la licencia hasta el día 14/05/02, señalando que la empresa atravesaba una crisis que le afectaba y la falta de trabajo no imputable a la misma, destacando la no afectación de derechos del personal. Rechazó las diferencias de haberes y el reclamo del PPU. La accionante relata que al reintegrarse se encontró con que le habían retirado la clave del ingreso a la computadora, correo electrónico y teléfono y al poner de manifiesto la situación el Coordinador de Gerencia de Infraestructura le comunicó que con motivo de su anterior TCL se habría “cortado la buena relación con la empresa y que ya le encontrarían tareas”, las que nunca le fueron asignadas.

Que ante ello, con fecha de 16/5/02 remitió nuevo PSL mediante el cual rechazaba la carta documento de la demandada por falsa e improcedente ratificando en todos sus términos su misiva anterior.

Que ante el malicioso desconocimiento de la circunstancia denunciada a lo que se le sumó la ratificación de su licencia hasta el 14/05/02, lo acontecido al momento de su reintegración, la negativa de poner a su disposición la documental requerida y la temeraria conducta asumida por la demandada al alegar una supuesta situación de crisis que pretenden afrontar despidiendo al personal de mayor antigüedad a través de un procedimiento irregular y viciado de nulidad, siendo que por otro lado la empresa demandada está formando nuevas sociedades, todo lo cual constituyó una conducta agravante e injurianta que impidió la prosecución de la relación laboral, por lo que hizo efectivo su apercibimiento y se consideró en situación de despido indirecto por exclusiva culpa patronal y emplazó a fin de que se le abonaran los rubros indemnizatorios correspondientes y la entrega de Certificados de Servi-

cio, Contribuciones, Aportes y Remuneraciones que establece el art. 80 de la LCT, bajo los apercibimientos contenidos en dicho precepto legal, ratificando, finalmente, su encuadramiento correspondiente a la Categoría “Asistente de la Gerencia Técnica Nivel 6” del CCT 241/97 “E”.

Que en forma simultánea a esto, con fecha 20/05/02 la demandada le remitió CD N° 429159355 en donde imputaba a la actora “abusivo proceder rupturista...” (sic) y la “inescrupulosa pretensión de reclamar las indemnizaciones por despido” (sic) que no le correspondían.

Que ante todo ello, con fecha 24/05/02, la accionante remitió TCL 55150864 en donde rechazó CD de 16/05/02 por improcedente y CD de fecha 20/05/02 por mendaz e improcedente, ratificó en todos sus términos sus anteriores TC, y rechazó la falsa imputación del supuesto proceder rupturista. Así mismo, negó el carácter que se adjudicó al justo reclamo de sus indemnizaciones, rechazando la supuesta publicidad de los balances de la empresa y ratificando en todo los demás el anterior TCL, todo bajo reserva de acciones judiciales en su contra.

Finalmente, la actora declara que habiendo sido víctima del actuar indolente y humillante por parte de la empresa demandada, para el caso de una resolución favorable, hace reserva de hacer publicar la misma en diversos medios de comunicación masiva del país, a los fines de desentrañar públicamente el verdadero modo de obrar de esa empresa. Solicita la inconstitucionalidad de la ley 25.561 y sus modificaciones en cuanto dicha norma modifica el art. 10 de la ley 23.928, y del art. 5 del decreto reglamentario 214/02 y sus modificaciones en virtud que dicha norma establece que “... las obligaciones que se generen con posterioridad a la sanción de la ley 25.561, no podrán contener ni ser alcanzadas por normas de ajuste”, estableciendo como razones el abandono de la paridad (\$1 = U\$S 1) lo que determina que el crédito reclamado era en su momento una suma equivalente a la moneda estadounidense, cantidad que a la fecha se ha visto reducido a un cuarto.

Que esta depreciación del valor del crédito atenta no sólo contra el derecho de la propiedad sino también contra el derecho de igualdad. A fs. 36 obra el acta de audiencia de conciliación e invitadas las partes a conciliar, éstas no se avienen.-

Concedida la palabra a la parte actora, ésta ratifica la demanda en todas sus partes, solicitando se haga lugar a la misma en todas sus partes con más actualización, intereses y costas.-

Concedida la palabra a la demandada ésta niega por las razones de hecho y de derecho que expresa en el memorial que acompaña y pide se tenga como parte integrante de la audiencia, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas. Hace reserva del Caso Federal y Planteo de inconstitucionalidad. La reserva del Caso Federal es planteada para el caso que se acoja total o parcialmente la demanda.-

A fs. 29 se encuentra agregado el memorial de contestación de demanda en el cual ésta niega en general todas las circunstancias fácticas invocadas en la demanda en tanto no sean objeto de expreso reconocimiento. Niega que la actora haya revistado al tiempo de su desvinculación de la DAS el cargo de Administrativa Categoría 7, como así también la transferencia del personal de DAS y el compromiso de mantener el personal, su remuneración, categoría, jerarquía y modalidad de trabajo. Niega que el nivel asignado a la actora no haya reflejado las tareas que cumplía, ni que esté mal categorizada. Niega que las tareas no fueran acordes a su remuneración y mucho menos que esta circunstancia hubiese sido comunicada. Niega el reclamo que realizara la actora acerca del nivel asignado o relativo a diferencias de haberes. Niega el incumplimiento del art. 29 CCT 241/97. Niega que a la actora le correspondiera ser nivelada como “Asistente Técnica Nivel 6”. Niega la mejor remuneración de-



nunciada como así también que la liquidación del PPU hubiese sido defectuosa o insuficiente. Niega que hubiera hecho circular una lista de personas que serían despedidas y que se hubiera ofrecido a algún trabajador su desvinculación a cambio de una indemnización inferior a la legal, ser transferido a otras empresas sin antigüedad, con menores remuneraciones y categoría, ni que tales empresas hubieran sido creadas por Aguas Cordobesas S.A. para brindar servicio a ésta. Niega que el Procedimiento Preventivo de Crisis no haya podido ser llevado a cabo y mucho menos que ello ocurriera debido a la imposibilidad de acreditar la situación de crisis. Niega que la empresa hubiere realizado algún tipo de presión sobre la actora a fin de lograr su desvinculación y que las licencias se hubiesen concedido con tal propósito. Así mismo, niega que a la actora se le hubiese retirado la clave de la computadora, clave telefónica y correo electrónico, al igual que los hechos relatados por ésta el día de su reincorporación. Niega, se adeude suma alguna a la actora, que sea de aplicación el derecho por ella invocado e impugna la planilla presentada. Reconoce que uno de los accionistas de la empresa es una empresa multinacional, agregando que “Aguas Cordobesas S.A.” se trata de una empresa constituida en el país, cuyo objeto y única fuente de obtención de recursos es la prestación del servicio público de suministro de agua potable, por lo que, siendo una empresa cordobesa y dirigida por cordobeses, se encuentra afectada a los mismos problemas que hoy acosan a las empresas nacionales. Afirma que las tareas de la actora se encontraban encuadradas en el Nivel 4 consistiendo las mismas en atender llamadas telefónicas, agenda, liquidación de viáticos y tareas administrativas varias, encontrándose a su cargo, además, le actualización de la planilla de guardias pasivas. Reconoce que la empresa convino una forma de participación en los resultados económicos de la explotación (PPU), que consistía en distribuir entre los trabajadores el 4% de la ganancia neta anual, siendo esto respetado en todo momento y asegura el carácter público de los balances, los que se encuentran a disposición de cualquier interesado. Aclara que si bien no es cierto que la empresa hubiese hecho trascender un listado de personal a desvincular, como consecuencia de la situación general del país la empresa se vio obligada a iniciar, con fecha 20 de marzo de 2002 el trámite de Procedimiento Preventivo de Crisis con el propósito de poner de manifiesto la situación crítica que atravesaba la empresa y requerir el consenso de la representación sindical de los trabajadores para encarar una profunda reingeniería de los puestos de trabajo cuya puesta en práctica implicaba la necesaria desafectación de cien trabajadores de planta permanente.

Que el 24 de abril de 2002 se celebró el acuerdo donde se reconocía que la situación por la que atravesaba la empresa debía ser tipificada como una hipótesis de fuerza mayor en los términos del art. 247 de la LCT.

Que en el marco de dicho acuerdo se pactó que la empresa abonaría a cada trabajador que voluntariamente se adhiriera al acuerdo, sumas de dinero equivalentes a las indemnizaciones que a cada uno hubiera correspondido por aplicación a lo dispuesto en los art. 232 y 245 LCT, importes que serían pagados en cuotas mediante la entrega de dinero y Letras de Cancelación de Obligaciones Provinciales Córdoba (LECOP-CORDOBA), en partes iguales y que, con respecto a aquellos que no se adhirieran, las partes quedaban en libertad de acción para actuar conforme consideren, les corresponde. La accionada manifiesta que con la mayoría de los trabajadores involucrados en la reducción lograron arribar a acuerdos individuales los que fueron homologados por la Autoridad Administrativa del Trabajo. Admite que la actora era una de los dependientes a desvincular y que le transmitió el ofrecimiento en los términos del referido acuerdo, agregando que para evitar el enrarecimiento del clima laboral se le concedieron licencias pagas, las que contaron con el consentimiento de la actora, como así también la renovación de la misma debido a que a la finalización de la primera ésta se manifestó aún indecisa.



Que el 07/05/02 la empresa recibió telegrama de la actora en donde invocaba, entre otras cosas “acoso laboral”, lo que motivó la respuesta de la empresa con fecha 10/05/02. Reconoce que la actora se presentó a prestar servicio el día 15 de mayo, pero niega las manifestaciones invocadas por ésta como así también la no asignación de tareas, por cuanto ese día prestó servicios normalmente y cumplida la jornada se retiró.

Que el día 16 de mayo al no presentarse la accionante a prestar tareas sin justificación alguna motivó a que se la intimara bajo apercibimiento de abandono de trabajo, siendo ese mismo día el que la empresa recibe el telegrama donde al actora se da por despedida quedando claro su desprolijo e injustificado apresuramiento por colocarse en una situación que la habilite a perseguir las indemnizaciones que ahora demanda. Afirma que no existe justa causa en los términos del art. 242 LCT que habilite la denuncia de contrato por la actora. Hace presente que desde junio de 2000 la actora venía encuadrada, sin reparos de su parte, en el mismo nivel y percibiendo en las mismas condiciones el PPU, sin que ninguna de tales “irregularidades” hubieran motivado reclamo alguno de su parte, así mismo manifiesta que al haber aceptado la actora las licencias con goce de haberes que la empresa le ofreció, y por ende, al no tener que ingresar al establecimiento a cumplir su débito laboral, no tenía relevancia alguna que durante dicho período conservara las herramientas informáticas y de comunicación que la empresa ponía a su disposición al solo efecto de la prestación laboral. Manifiesta no entender en donde radica el agravio respecto del hecho, en el supuesto de que fuera cierto, que la empresa estuviera despidiendo al personal de mayor antigüedad y formara nuevas sociedades para lograr beneficios económicos.

Que con relación a la supuesta negación de tareas, manifiesta que esta sola circunstancia no habilita a la actora a considerarse indirectamente despedida, si con anterioridad no se le dio al principal la oportunidad de rectificar su conducta omisiva. Cita jurisprudencia. Opone defensa sustantiva de falta de acción por cuanto no existe norma legal no convencional que autoriza que ante el incumplimiento de una pretendida obligación de hacer (exhibición de balances), a transformarla en una obligación de dar, en este caso una suma de dinero. Aclara que con relación a la pretendida nivelación incorrecta, como así también del deber de la empresa a nivelarla conforme a la remuneración, categoría y tareas que detentaba en DAS, la única obligación asumida por Aguas Cordobesas S.A. en el contrato de concesión fue la de ingresarlos con reconocimiento de antigüedad que detentaban en el mismo al momento de su renuncia al empleo público, cosa que así se hizo. Finalmente, la demandada niega el agravio invocado por la parte actora en su planteo de inconstitucionalidad del art. 4 ley 25.561 por cuanto la actora no percibió jamás sus remuneraciones en dólares, ni la paridad cambiaria era “uno a uno” al momento la desvinculación. Trabada de esta manera la litis y abiertos los autos a prueba, la parte actora, la ofrece a fs. 97 y consiste en: CONFESIONAL, TESTIMONIAL, DOCUMENTAL, RECONOCIMIENTO, INFORMATIVA, PERICIAL CONTABLE E INSTRUMENTAL.-

La parte demandada la ofrece a fs. 104, la que consiste en: CONFESIONAL, TESTIMONIAL, INFORMATIVA, INSTRUMENTAL, DOCUMENTAL Y RECONOCIMIENTO.-

Diligenciadas las que procesalmente corresponden por ante el Juzgado de Conciliación y elevados los autos a esta instancia, se recepciona la audiencia de vista de la causa.- Quedan así en estado de resolución.

El Tribunal se planteó la siguiente UNICA CUESTION A RESOLVER: Qué decisión corresponde adoptar con respecto a los reclamos efectuados por la actora- -

Practicado el sorteo de ley resultó que los Sres. Jueces emitirían su voto en el siguiente orden Dr. Carlos Alberto Toselli, Dra. María del Carmen Piña y Dr. Hugo Felipe Leonelli.

A LA UNICA CUESTION PLANTEADA EL DOCTOR CARLOS ALBERTO TOSELLI, DIJO: De los términos de las relación procesal descripta precedentemente, surge que están controvertidos todos los hechos y derechos invocados por el actor excepto la existencia de la relación laboral habida entre las partes y que la misma tuvo su inicio con motivo de la concesión del servicio de agua a la accionada y la transferencia del personal que pertenecía a la Administración Pública Provincial entre ellas la actora.-

Lo que motiva esencialmente este litigio es la situación de conflicto que culmina en el despido indirecto de la accionante invocando que la empresa en la decisión de despedir a un grupo importante de trabajadores, entre los que se encontraba, comenzó a ejercer una política de presiones que se vio exteriorizada en el reemplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la demandada que era notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente.-

Que también la agravia el incorrecto encuadramiento convencional con su implicancia salarial y lo que estima que es el erróneo pago del Programa de Participación de Utilidades, por lo que en función de todo ello requirió la aclaración de su situación laboral bajo apercibimiento de despido indirecto por exclusiva culpa patronal, situación que luego de un nuevo intercambio postal finalmente se concreta con la carta documento remitida por la actora con fecha 16 y ratificada con la emitida el día 31 de mayo de 2.002 que textualmente dice: “Rechazo carta documento ... de fecha 29-5-02 por falsa e improcedente.-

Denuncia conducta temeraria y maliciosa de vuestra parte, teniendo conciencia de vuestra propia sin razón, con el evidente propósito de amedrentarme para que desista del justo reclamo de mis derechos laborales que tienen carácter de irrenunciables (art. 12 L.C.T.).-

Hago reservas de reclamar judicialmente la aplicación de la sanción dispuesta en el art. 275 de la L.C.T.- Ratifico en todos sus términos mis anteriores TCL.-

Vuestra empresa adjudica a la suscripta abusiva e irresponsable decisión de forzar el distracto cuando lejos de ello, a través de mi conducta, en respuesta a vuestros agravios, he demostrado fehacientemente mi voluntad en procura de la continuidad de la relación laboral y además cuando es vuestro malintencionado proceder y comportamiento el que me ha obligado, ante la falta de retractación de la conducta asumida y reparación de los agravios inferidos a darme por despedida con justa causa.- Hago reserva de iniciar acciones judiciales en vuestra contra reclamando el pago de los rubros indemnizatorios que me adeudan con motivo del despido indirecto a saber: Indem. por antigüedad, Indemnización sustitutiva del preaviso, Diferencia de Haberes por registración errónea (prestó tareas como administrativa nivel 6 del CCT y no como administrativa nivel 4) y por liquidación defectuosa del PPU, todo por el término de prescripción, haberes proporcionales mayo/02 (ticket canasta), integración mes de despido, indem. arts. 1 y 2 ley 25.323 e indemnización agravada en los términos del art. 16 de la ley 25.561. Hago reservas de reclamar por daño moral”.-

Debo entonces en primer lugar verificar si se han corroborado las diversas situaciones que invoca la accionante a saber: a) Acoso moral consistente en la privación de su ocupación y de los elementos de trabajo como clave informática y telefónica, tendiente a lograr la desvinculación por vía de un acuerdo de monto inferior al legal; b) Incorrecto encuadramiento convencional y c) liquidación defectuosa del P.P.U.

A esos fines siendo esencial el análisis de lo acontecido durante la audiencia de la vista de la causa transcribiré lo acontecido en la misma.-

Al momento de recepcionarse la absolución de posiciones del representante legal de la demandada “Aguas Cordobesas S.A.”, éste, en la primera posición admite que el socio mayo-

ritario de “AGUAS CORDOBESAS SA” es la empresa multinacional “SUEZ”.-

A la segunda posición dijo que el total de las acciones clase “A Intransferibles” del capital social de “AGUAS CORDOBESAS SA” son de propiedad de la empresa “SUEZ”.-

A la tercera posición negó que “AGUAS CORDOBESAS SA” a través del Directorio de Relaciones Institucionales y Gerencia de Recursos Humanos hubiera publicado la revista denominada “Canales”.-

A la cuarta posición dijo desconocer que en la revista “Canales” año 3, Nº 7, Octubre/01, págs. 4 y 5 se hubiera publicado una nota titulada “El Universo de Suez”.-

La quinta posición no fue formulada.-

A la sexta posición se admitió que mensualmente el “Sindicato Obras Córdoba”- que nuclea a los trabajadores de “AGUAS CORDOBESAS SA”- recauda, en concepto de aportes sindicales, pesos Dos Mil (\$ 2000.-), aproximadamente, agregando que no puede precisar el monto en concepto de Cuota Sindical.-

A la séptima posición la demandada reconoció que entre los años 1997 y 2002, ambos inclusive, “AGUAS CORDOBESAS SA”, otorgó aproximadamente 7 préstamos de dinero al Sindicato de Obras Córdoba, por un monto total aproximado de Pesos Noventa y Tres Mil Seiscientos (\$ 93.600.-), negando que de dicha suma, el Sindicato Obras Córdoba adeudara a la empresa “AGUAS CORDOBESAS SA”, un monto aproximado de Pesos Sesenta y Siete Mil Seiscientos (\$ 67.600.-) (Octava posición).-

A la novena posición, niega que con fecha 20/03/02 “AGUAS CORDOBESAS SA” iniciara el trámite de Procedimiento Preventivo de Crisis (art. 98 y ss Ley 24.013) con la anuencia del Sindicato Obras Córdoba, por ante al Dirección Provincial del Trabajo, señalando que lo inició unilateralmente, y reconociendo que el acuerdo al que arribó “AGUAS CORDOBESAS SA” con el Sindicato Obras Córdoba en el marco del referido Procedimiento Preventivo de Crisis no fue homologado por la autoridad de aplicación, explicando que sí se homologaron acuerdos individuales, pero no el acuerdo marco (décima posición).-

A la décimo primera posición dijo no ser cierto que el propósito final de “AGUAS CORDOBESAS SA” por el cual inició dicho trámite administrativo fuera el de despedir a cien (100) trabajadores de su planta permanente por la causal del art. 247 de la LCT, manifestando que el propósito, en realidad, era reestructurar los recursos humanos aunque ello derivó en la desvinculación de setenta (70) personas.

A la décimo segunda posición se niega que entre los dependientes cuya desvinculación había decidido “AGUAS CORDOBESAS SA” se hallara la Sra. María Elisa Lambir admitiendo que así lo era con relación a Cristóbal Fernando Airaldo. Explica la demandada que a la Sra. Lambir se le propuso la desvinculación en el Acuerdo Marco pero que ante su negativa la desvinculación no fue concretada por la empresa.

A la décimo tercera posición se reconoció que “AGUAS CORDOBESAS SA” nunca comunicó fehacientemente a la actora su decisión de despedirla.-

A la décimo cuarta posición niega que con fecha 24/04/02 el Sr. Agustín Filippi, Coordinador de la Gerencia Técnica, hubiera notificado a la actora que desde ese día, 24/04/02, estaría de licencia hasta el 30/04/02 y que al día siguiente debía concurrir a la empresa, para reunirse con el Sr. Gregorio Díaz Lucero, para analizar un ofrecimiento de desvinculación que la haría la Empresa, agregando que en realidad, debía ir a la empresa para recibir una nueva propuesta.-

A la décimo quinta posición la demandada desconoció que con fecha 25/04/02 la actora se hubiese entrevistado con el Sr. Gregorio Díaz Lucero -Gerente de Relaciones Institucionales-

les de “AGUAS CORDOBESAS SA- y con el Sr. Agustín Filippi, quienes le ofrecieron a aquella, a cambio de su desvinculación de la Empresa, el pago en cuotas de una indemnización sensiblemente inferior a la legal y la posibilidad de ser transferida a la Empresa “DUKE”, con categoría y remuneración inferiores, aclarando que a la actora se le transmitió una propuesta y se le prometió una gestión ante DUKE.-

A la décimo sexta posición el representante de la demandada reconoció que luego de la reunión mencionada en la posición anterior, la actora se reunió con el Sr. Leonardo Gallo quien le reiteró el ofrecimiento, haciéndole una liquidación por escrito de lo que percibiría por su desvinculación.-

A la décimo séptima posición reconoce que ante la negativa de la actora del ofrecimiento realizado por la empresa, ésta le notificó una nueva licencia desde el 02 hasta el 07 de mayo, manifestando, asimismo que ésta fue consensuada.-

A la décimo octava posición dijo que dichas licencias no eran las licencias ordinarias contempladas en los artículos 150, normas correlativas y concordantes de la LCT, ni las licencias especiales previstas en los art. 158 y ss de la LCT, reconociendo que en dichas licencias no se respetó lo previsto en los art. 154 (época de otorgamiento, comunicación) 160 (día hábil) y cc de la LCT (Décimo novena posición).-

A la vigésima posición negó que dichas licencias no hubieran sido con fines de descanso, sino que en rigor fueran verdaderas suspensiones decididas por “AGUAS CORDOBESAS SA” a los fines de presionarla y aislarla de la Empresa.-

La vigésimo primera posición no fue formulada.-

A la vigésimo segunda posición se negó que dicha metodología implementada con la actora hubiese formado parte de un plan sistemático de reducción de personal aplicado por “AGUAS CORDOBESAS SA” respecto de todo el personal que iba a ser desvinculado coincidiendo ello con el personal de mayor antigüedad y mayor remuneración que había capacitado a los recién ingresados contando éstos con menor remuneración.-

La vigésimo tercera posición no fue formulada.-

A la vigésimo cuarta posición es negado el hecho de que, a causa de la metodología implementada por “AGUAS CORDOBESAS SA” para reducir personal, numerosos empleados enfermaron de stress y otras enfermedades psicosomáticas.-

A la vigésimo quinta posición se niega que, no obstante el emplazamiento que efectuara la actora a “AGUAS CORDOBESAS SA” mediante telegrama de fecha 07/05/02 para que se le aclarare su situación laboral y se le restituyeran las claves de la computadora, del correo electrónico y la del teléfono a fin de cumplir con sus tareas, al presentarse aquella con fecha 14.05.02 en la empresa para cumplir sus tareas habituales, nada se le restituye, estando desde las 9 horas hasta las 17 hs. sin que se le asignara ninguna tarea.-

Aclara el representante de la demandada que no se le podía restituir lo que no se le había quitado y que el 15/05 prestó servicio con normalidad sin que nadie le negara la realización de sus tareas.-

A la vigésimo sexta posición se negó que en dicha oportunidad el Sr. Agustín Filippi - Coordinador de Gerencia de Infraestructura- comunicara a la actora que con motivo de su Telegrama Laboral se habría “cortado la buena relación con la empresa”.-

A la vigésimo séptima posición se reconoció que con fecha 16/05/02 “AGUAS CORDOBESAS SA” despidió a su dependiente Sr. Cristóbal Fernando Airaldo con fundamento en el art. 247 LCT, sin poder precisar la fecha.-



A la vigésima octava posición se negó que dicho despido fuera declarado ilegal según Sentencia N° 134 DE FECHA 12/11/03 dictada en autos “AIRALDO Cristóbal Fernando C/ AGUAS CORDOBESAS SA- Dda-“ por la Sala V de esta Excm. Cámara del Trabajo integrada en forma unipersonal por la Dra. Maria de las Mercedes Blanc de Arabel.-

En la vigésimo novena posición se desconoció que desde junio del 2000 y hasta finalizar la relación laboral (16/05/02) la actora se desempeñara como Asistente de la Gerencia Técnica, aclarando que lo hacía como Secretaria de la Gerencia Técnica. Así también desconoce que la Empresa hubiera mantenido la nivelación y remuneración de la actora según el nivel inicial, ya que ésta fue promovida de nivel 3 a 4 en noviembre del 2000.- (trigésima posición).-

A la trigésimo primera posición se admitió que a los fines de elevar el nivel de capacitación, la actora por propia iniciativa, y en algunos casos a instancia de la empresa realizó diversos cursos, verbigracia: “Microsoft Outlook 1” realizado el 07/05/01, “Microsoft Power Point XP “ realizado el 30/07/01, negando que hubiese realizado el curso “La Gestión Proactiva en Asistentes Ejecutivos y Secretarias” organizado por ADVIS - Consultores Informáticos el 13/09/02.-

A la trigésimo segunda posición se negó que la empresa no realizara las evaluaciones anuales que ordena el art. 29 del CCT, a los fines de analizar el desempeño personal, como así también sus habilidades, conocimientos y actitudes aclarando que el personal era evaluado permanentemente.-

A la trigésimo tercera posición dijo no ser cierto que “AGUAS CORDOBESAS SA”, en ocasión de llevarse a cabo la pericia contable, no aportara la documentación requerida a los fines de justificar el procedimiento aplicado para la liquidación del Programa de Participación en las Utilidades (PPU), agregando que esto está expresado en la pericia.-

A la trigésimo cuarta posición se negó que como consecuencia del proceso de reducción del personal implementado por “AGUAS CORDOBESAS SA” durante el año 2002, se hubiese desafectado al personal que percibía las mayores remuneraciones y tenía mayor antigüedad, quedando personal de menor retribución y que había sido tomado recientemente. A la trigésimo quinta posición se admitió que los Sres. Susana Vaca de Tello, Héctor A. Brondo, Mario Robles y Marina Ferraris iniciaron juicio y que se llegó a un acuerdo, aclarando la representación jurídica de la accionada que el mismo se concilió en valores al 20% de lo demandado y por debajo de lo ofrecido inicialmente.-

Por su parte en la absolución de posiciones de la actora, ésta, a la primera posición afirma haberse desempeñado como secretaria del Sr. Juan Marcelo Roqué hasta su desvinculación, agregando que era su Asistente y que el Sr. Roqué se habría desvinculado de la empresa a fines de diciembre de 2001 (segunda posición).-

En la tercera posición reconoció que luego de la desvinculación del Sr. Roqué continuó afectada al área técnica de la compañía, afectada a tareas administrativas varias.-

A la cuarta posición dijo que el Sr. Roqué tenía a su cargo la planificación, organización, coordinación y supervisión de las actividades laborales que se desempeñaban en el área técnica de la empresa, como así también que el Sr. Roqué era el responsable ante la dirección de la empresa por los resultados y consecuencias de la gestión en la gerencia a su cargo (quinta posición).-

A la sexta posición se admitió que el horario de trabajo que cumplía la absolvente era de lunes a viernes de 9.00 hs. a 17.00 hs.-

A la séptima posición la actora dijo que registraba su ingreso y egreso de la empresa me-

dian­te una tarjeta magnética.-

También en dicha ocasión se recibieron las testimoniales.-

Así el Sr. Ardisson, Francisco Juan José dijo que trabajó en la empresa desde mayo de 1997 hasta el 30/04/2002. Renunció y no tiene juicio. Dice que la actora trabajaba en Gerencia de Infraestructura, y que él estaba como inspector de obras por lo que raramente estaba en el edificio. Que ella era la Secretaria de Marcelo Roqué. El testigo señala que él cobraba mensualmente y que una vez cobró un importe de PPU de cerca de pesos quinientos (\$ 500), pero en ningún lado decía que fuese parte de las utilidades de la empresa, no le dijeron nunca que fuera PPU, se lo pagaron fuera de sueldo. Que fue empleado de EPOS y DIPAS desde el año 84/85 y que la actora también venía del Estado Provincial. Que cuando lo transfirieron a “Aguas Cordobesas S.A.”, lo pasaron prácticamente al mismo cargo, agregando que no tuvo ningún ascenso. Señala que tampoco le dieron cursos de nivelación ni de evaluación y que no sabe si en el CCT hay cursos de capacitación que se deban realizar. Que su horario era de 9hs. a 17 hs., pero que, por estar en obras hacía en ocasiones horario distinto, en cambio Lambir hacía el horario indicado. Relata el deponente que en diciembre de 2001 comenzaron a circular versiones de que la empresa prescindiría de unas 90 personas, que había unas listas y que él estaba en ellas. El testigo señala que había paralización de obras. Que él renunció pero le pagaron la indemnización de ley, sin la doble, percibiendo una parte al contado y el resto en 12 cuotas sin intereses, parte en bonos y parte en pesos. Que él aceptó el monto que le ofreció la empresa, sin discutir los montos ni la forma de pago. Señala que antes de ello, le dieron unas vacaciones no solicitadas y que cuando volvió a trabajar su PC ya no respondía y que estuvo 2 días sin hacer nada, hasta que se le avisó que tenía reunión con Filippi y Díaz Lucero. Que en esa reunión el testigo les dijo que fueran directamente a los números, luego se tomó dos días y se contactó con Martín Prado, con quien acordó las condiciones. Que luego de un tiempo se firmó un convenio y firmó la renuncia, ratificando posteriormente su firma en el Ministerio de Trabajo. Relata que con anterioridad, cuando quiso ingresar, su PC ya no tenía clave y que la gente de sistema le informó que no tenía más clave, sin que el testigo volviera a indagar más por la situación, y que lo mismo sucedió para las comunicaciones telefónicas de larga distancia. Señala que no habló con la actora pero supone que las entrevistas fueron a todos ya que con todos los despedidos que habló, todos así se lo dijeron y que todos ellos eran personas que venían de la EPOS. Que el testigo tomó la decisión de arreglar aunque fuese un monto inferior al que le correspondía. Que la demandada, durante los últimos años había adoptado una tendencia donde priorizaba a la gente más joven. El testigo manifestó que estuvo en las obras más importantes de la empresa, que controló y asesoró el área técnica por un monto de obras que supera los USD 45.000.000; así mismo, controló y asesoró el proyecto Suquia II. Que tenía un presupuesto de USD 23.000.000 en épocas del 1 a 1. Que eran obras comprometidas con el Gobierno Provincial y que, según informaron, el financiamiento venía por créditos del exterior. Que el ingreso de la demandada es por la venta de agua. Que el canon no sufrió reajuste desde el inicio de la concesión. Hace presente que su categorización no guardaba relación con la tarea sino con los sueldos que traían del Estado.-

Que era el sueldo de DIPAS era mayor en un porcentaje con relación al sueldo original con que ingresan a la demandada (entre un 15 o 20%). Que su categoría era categoría 4ª y que tenía como responsabilidades: el estudio estructural, y el control de obras, realizando sugerencia a los proyectos. Aclara que no tenía personal a cargo y que a su entender debería haber sido categoría 6 o 7. Que le dijeron “no vengás más” (sic) y le dieron una licencia de 2 semanas, luego le dijeron que no se presentara por los 2 o 3 días que faltaban para la reunión. Que hacía muy poco tiempo que había cambiado la clave por lo que no pudo haber caducado. Que la gran mayoría de la gente que se fue era del Estado pero también hubo al-

gunos que eran nuevos. Que ya sabían que venía el despido, porque estaban en las listas y que eso le influyó negativamente en su ánimo porque era la culminación de lo que escuchaban por radio pasillo. Que en las reuniones de gerencia se hablaba de las partidas de crédito externos para las obras. Que en esa época la empresa pagó el canon hasta el cambio del valor dólar y allí dejó de pagar hasta la renegociación actual.-

El testigo Adolfo Eugenio Rodríguez dijo ser ingeniero, y haber trabajado desde el 1 de mayo de 1997 hasta el 22 de mayo de 2002. Venía de EPOS, DIPAS, HIDRÁULICA. Llegó a un acuerdo y no tiene juicio. Señala que trabajaba en la gerencia técnica y dice que Lambir trabajó con él a partir de la mitad del año 2000. Que la actora era secretaria del ingeniero Roqué. El testigo manifiesta que su sueldo fue conservado y que lo categorizaron como 3 o 4. Que le pagaban algo a cuenta de futuros aumentos. Que se hicieron evaluaciones de personal y lo recategorizaron hasta terminar en categoría 5, nivel 8 o 9 pero que los estatutos son muy amplios por lo que su labor puede entrar en cualquier categoría. Relata que con respecto al PPU, cree que pueden haber sido en tres años que le pagaron y que éste venía en el recibo de sueldo con un folleto que explicaba que era el PPU. Que nunca conoció los números de la empresa así que no tiene porqué dudar, ni porqué creerle. Que nunca le dieron el balance de la empresa, y dice que pedirle explicaciones al Sindicato era como pedírsela a la patronal. Manifiesta que en el año 2002 comenzaron a reordenar el área buscando el reemplazante de Roqué y que a partir de enero o febrero de 2002 había una lista de prescindibles. Que el tema de la lista era “vox populi”. Que en una reunión se le notificó que era prescindible y que si quería saber como continuaba su situación tenía que ir a Recursos Humanos. Que allí verificó la indemnización. Señala que en recursos humanos dijo que no aceptaba ni la indemnización ni ser despedido y que así comenzó una negociación con el gerente de recursos humanos, para lo que le dieron una licencia por escrito por 7 días. Que al volver no tenía tareas, ni la clave telefónica, ni la de la computadora. Que como no llegaban a un acuerdo le seguían dando licencia por 7 días. Hace saber que él pedía que lo echaran, pero que seguían negociando hasta que llegaron a un acuerdo, donde aceptó el pago del 10%, una parte al contado y el resto en 6 cuotas mitad en pesos y mitad en Lector. Que su hermano también arregló como él y que otras pasaron a trabajar a Cclip o Taym. Que a él no le ofrecieron pasar a otra empresa. Manifiesta haber visto a la actora en reuniones.-

Que cuando no tenían trabajo por esta situación se quedaban charlando o tomando café. Que para ellos no hubo más trabajo, y que la mayoría eran de la DIPAS (50 de los 70). Que con relación al PPU dijo que una vez está seguro que vino aparte la liquidación. Reconoce el recibo del año 2001 que se le exhibe donde esta incluida la liquidación del PPU. El testigo no pidió los balances para controlar. Recuerda que lo abrochado era un folleto explicativo del PPU. Que la actora era la secretaria del gerente técnico: que manejaba la agenda de Roqué y auxiliaba a los profesionales en todo lo que requería citas, entrevistas etc. Realizaba notas y también estudios de factibilidad.

Antes de estas licencias sólo le habían dado las vacaciones anuales. Que sus requerimientos que le comunicaran las licencias por escrito sólo cubrían los recaudos para evitar incurrir en abandono de trabajo. Exterioriza lo estresante de la situación pero entiende que eran las reglas del juego. Que estuvo echado de palabra un tiempo antes de su desvinculación formal. Que a casi todos le pagaron en cuotas pero que a los montos no los conoce. Que la empresa le dijo que si firmaba podía quedar con algún vínculo con ella, lo cual a él no le interesaba.-

El testigo Ortega Juan Carlos dijo que venía de la Provincia, y trabajó desde el año 1997 a 2002. Dice que lo despidieron y llegó a un acuerdo. Que fueron 70 los despedidos entre mayo y junio del 2002. Que a él le pagaron todo al contado. Relata el testigo que se dio por despedido. Que a partir de noviembre de 2001, comenzaron a haber listas de personas para





ser despedidas. Que él pertenecía a la gerencia de Administración y Finanzas del Departamento Compras y Logística. Relata que a fines de abril le notificaron de una licencia especial con goce de sueldo por 7 días y se la renovaron por 10 días más; luego, extendieron la licencia por otro período hasta completar los 30 días. Que el gerente le dijo que por causas económicas se iban a producir unos despidos y le ofrecieron pasar a otra empresa pero él no aceptó. Señala que ganaba \$ 1000 o \$ 1.100 y en la empresa nueva iba a ganar \$ 400 con tarea distinta. Que el monto indemnizatorio era de \$ 17.000 pagadero en 12 cuotas y la mitad con Lecor pero que finalmente llegó a un acuerdo de \$ 55.000 al contado. Manifiesta que cuando volvió a trabajar lo pusieron en otro escritorio donde estuvo entre 7 y 15 días sin hacer nada, sin que se le habilitase el teléfono ni la computadora. El testigo estaba a cargo de la flota de 110 vehículos que tenía la compañía y manejaba la cuenta corriente de los proveedores. Que no hacía nada en esas 8 horas, leía el diario, tomaba café, fumaba cigarrillos, charlaba con otro compañero hasta que se dio por despedido.- Que cuando lo pasaron de la D.A.S. la cantidad asignada tenía un sueldo de \$ 100 menos que figuraba a cuenta de futuros aumentos. Que durante 3 años le pagaron el PPU, pero sin saber cómo se liquidaba y sin darle información de cómo llegar hasta ese monto, ni de la metodología para su cálculo. Que no le hicieron evaluación de capacitación. Relata que era de la DAS y que cuando dejó de trabajar en la Provincia mandó un telegrama aceptando el traspaso a Aguas Cordobesas, y que allí estaba a 20 o 30 mts. de distancia de la actora. Que el arreglo se hizo en Tribunales y se le incluyó la duplicación, salarios gremiales, categorización, PPU. Se arregló más o menos por el 50%. Que el monto del reclamo de él fue estimado por su abogado cuando elaboró la planilla.-

La testigo Clara Cristina Ledesma dijo que trabajó en Aguas Cordobesas hasta julio de 2002 y fue despedida encontrándose con carpeta médica. Tiene juicio contra la empresa, cree que Lambir es testigo de su juicio y dice que reclama indemnización por despido, PPU, categorización, etc.-

La testigo dice que entró transferida de la provincia como Categoría 3. Que nunca se le reconoció nada de lo que se le había prometido. Que tenían una hora más de trabajo que en la DAS y se les decía que los iban a echar y que estaban en una lista con el Plan Sinergia. Que un año antes habían comenzado los rumores. Manifiesta la testigo que ella había estado internada por una fibrilación cardiaca y que el ambiente era nocivo, muy dañino, que le cambió el metabolismo y engordó 30 Kg. Señala que todos los que figuraban en la lista estaban perseguidos. Que el 24 de abril de 2002 comenzó una licencia médica, cuando le dieron la licencia forzada, que le dieron carpeta médica por un mes y se la prorrogan por otro más. Manifiesta que le daba fobia y que quedó con dolores de brazo y pierna. Que estando con carpeta médica, le llegó el telegrama de despido. No sabe bien qué decía el texto. Que no le pagaron indemnización. Que ella comenzó trabajando en la parte legal y después fue asistente de Jean Luc Vidallau ingeniero de mantenimiento. Estaban prácticamente al lado con la actora quien era Asistente Gerencial del Ing. Roqué. Participaba de reuniones de Asistentes Gerenciales y hacia cursos de capacitación. Que la actora elaboraba el cronograma de guardias técnicas operativas pasivas lo que requería información y conocimiento de todas las áreas, que era un trabajo de locos. Que también llevaba la agenda del Ing. Roqué y todo lo que hace a la función gerencial. Que el PPU era el beneficio que iban a tener pero nunca se les explicó de cómo se llegó al monto ni pudieron ver los balances. También ahora tienen un problema con las acciones que les obligaron a comprar. Que antes tenían la BAE en la Provincia. Que era 2,48% sueldos en la medida que cumplieran todos los requisitos. Pasaron del IPAM a la Obra Social del sindicato que era un desastre. Nunca le hicieron control o examen para categorizarlo. Se les hizo un ensayo de evaluación pero nunca les dieron a conocer los resultados.-



La parte demandada impugna el testimonio en razón de tener juicio contra la empresa, lo que revela comunidad de intereses con la actora e intereses contrapuestos con la accionada.-

La parte actora rechaza dicho cuestionamiento sosteniendo que resulta ser testigo necesario.-

Entiendo que su testimonio debe valorarse, rechazando así el cuestionamiento efectuado por existir en líneas generales concordancias con los restantes testigos que no fueron impugnados en sus dichos, lo que denota la veracidad de sus manifestaciones.-

Por su parte el testigo Alberto Gómez dijo ser jubilado y haber ingresado en el año 1.973 en Obras Sanitarias de la Nación y en el año 1.997 pasó a Aguas Cordobesas cuando fue la concesión.- A él se lo colocó en la lista de “jubilables”.-

Que el dicente se negó a la proposición que le pagaran el salario hasta que estuviere en condiciones de jubilarse.- Que se terminó dando por despedido y tiene juicio.-

Que empezaron a darle licencia por 10 días, en otra ocasión por 12 días y en la última oportunidad lo dejaron entrar a trabajar pero le habían sacado la clave de su P.C. y del teléfono.-

El testigo hacía tareas de logística en la compra de materiales y de toma de datos de la computadora.- En su lugar había dos muchachos jóvenes, que antes estaban en la calle, ahora haciendo su tarea.-

Ante preguntas de la parte actora dijo que fue la primera vez que le dieron ese tipo de licencias. No eran las licencias ordinarias, sino que terminaban o empezaban cualquier día. Le dijeron que se fuera a su casa y su jefe inmediato Rafael Flores lo llamó 3 o 4 veces a su casa. Que Eliane Bessler era su jefe inmediata y fue quien le hizo la proposición definitiva, pero no hubo acuerdo. Que la gerente Isabelle Siccardi lo llamó también para acordar pero como no hubo arreglo le siguieron dando vacaciones hasta que se dio por despedido.-

Fundamentalmente los afectados eran los transferidos de la provincia y quienes los reemplazaban eran nuevos y de mucho menos sueldo. Que el dicente en la DAS cobraba la BAE que se le daba a todo el personal a fin de año y que llegaba a ser 2,47 veces el sueldo.-

Con respecto al PPU dijo que correspondía hasta el 10% de las acciones pero que nunca se instrumentó ese programa ni por parte del gobierno ni por parte de la empresa. Que fue un arreglo con la Federación de Empleados de Obras Sanitarias de la Nación, la federación gremial. Que le pagaron 3 veces, es decir 3 años. Que era un importe sin detalle que nunca les fue discriminado. Que en su caso puntual fue de \$ 600 sobre la base de un sueldo de \$ 2.400. Que el dicente siempre reclamó que se le explicara cómo se llegó a esa cifra, pero ni la empresa ni el Sindicato hicieron nada y nunca aparecieron los balances. Que el testigo nunca fue evaluado invocando que había dificultades en la conformación de la Comisión Paritaria que tenía que reencasillar al personal. Que la categoría que le dieron al traspasarlo no alcanzaba al sueldo que él tenía, por lo que la diferencia figuraba en el recibo de sueldo como a cuenta de futuros aumentos. Que no se reencasilló a nadie. Que ambos, él y la actora estaban en la misma ala del edificio. Que la actora estaba en la parte administrativa, en el sector técnico dependiendo del Ingeniero Roqué.-

Que las guardias técnicas operativas pasivas corresponden a un sistema instrumentado para las emergencias. Que la persona debe estar a disposición para cuando fuere necesario. Que tales guardias se diagramaban en el sector donde estaba la actora y para ello se requiere un conocimiento de toda la empresa.-

Que el dicente fue candidato gremial opositor en Enero de 2.002 y en su juicio reclama también los salarios correspondientes al fuero sindical.-

Ante preguntas de la demandada dijo que su demanda es por alrededor de \$ 400.000, que

todavía no ha tenido audiencia. Que la actora no es testigo ofrecida en su juicio y que el Dr. Martinto es su abogado.-

En razón de tales circunstancias y aduciendo comunidad de intereses con la parte actora la accionada impugna su testimonio a lo que se opone la accionante sosteniendo que debe desestimarse en razón de ser sus dichos sinceros, espontáneos y coincidentes con los restantes testigos, siendo su declaración considerada como necesaria por ser alguien que trabajó durante más de 30 años.-

Entiendo que al igual que en la impugnación anterior, no se advierten efectivamente contradicciones con la operatoria descripta por otros testigos que no merecieron cuestionamientos, más allá de algunas opiniones subjetivas que puede haber brindado el deponente y que el Tribunal verificará en su justa dimensión.-

En razón de ello se desestima tal cuestionamiento.-

El testigo añade que se les dijo que había 3 listas para despedir, que eran como 90 personas entre “jubilables”, “bajo desempeño” y el resto. Que las listas circulaban en manos de gente del Sindicato y que todo empezó en Febrero del 2.002. Que la empresa había iniciado el Procedimiento Preventivo de Crisis. Que había un instructivo para convencerlos de que se fueran. Que en Recursos Humanos le ofrecieron \$ 20.000 como indemnización, que no se aceptó y que al día siguiente se dio por despedido.-

El testigo Martín Rico dijo haber ingresado en Enero de 2.000 y ser responsable del radio servido, es decir de todo el sector que abastece la red de agua, habiendo sido compañero de la actora, quien era Secretaria de Marcelo Roqué.-

Que las tareas de la actora consistían en llevar la agenda del Ingeniero y que hacía notas para él.-

Que no daba instrucciones ni coordinaba tareas de los trabajadores.-

Que él cree que la actora estaba de 9 a 17 hs.- Que en el edificio viejo en Rufino Cuervo estaban distanciados en ubicación física, en cambio en el nuevo estaban más cerca. Que cada uno tenía su computadora, pero desconoce si se le había quitado la clave, igual que el acceso telefónico.-

Que el dicente no recuerda el último día que trabajó la actora. Que no sabe qué categoría tenía la actora. Que el dicente era categoría 5 y marcaba su ingreso con las huellas digitales en el nuevo edificio.-

Ante preguntas de la parte actora dijo que en el año 2.000 la accionante no trabajaba en dicha área y que no tiene conocimiento de cursos que pueda haber realizado la Sra. Lambir. Con respecto a las guardias técnicas operativas pasivas sostuvo que cada área organiza sus guardias y que desconoce si la actora hacía esa diagramación en esa área. Que la actora recibía la correspondencia pero no sabe si hacía instructivos.-

Que durante el año 2.002 había rumores de gente que iba a ser despedida, aclarando que cree que él no figuró en dichas listas.-

Estas son en síntesis y en lo esencial las declaraciones testimoniales producidas en el proceso.-

Con relación al punto que he denominado como a) es decir la denuncia de acoso laboral, a fs. 74/75 la actora acompaña fotocopia de las listas que denuncia que circulaban en la empresa donde figuraban los trabajadores prestos a ser despedidos y ella se encuentra ubicada en el tercer lugar de la foja 75, debajo de los trabajadores Herrera, Daniel y Juncos, Alberto.-

También la actora ha acompañado la propuesta de acuerdo de desvinculación, es decir el modelo que se les ofrecía a los distintos trabajadores y una anotación donde supuestamente se le hizo su propuesta económica, la que la actora no aceptara.-

Del mismo modo figura el otorgamiento de licencias desde el 2-5-2002 al 7-5-2002 suscripto por la accionante con reserva de ley y una segunda licencia otorgada el día 8-5-2002 hasta el día 14-5-2002.-

Con relación a la eliminación de su clave informática y telefónica los testimonios han sido contestes en señalar que esa fue la metodología utilizada para todos aquellos trabajadores englobados en los distintos grupos que la empresa pretendía despedir. También lo fue que se les privó de la realización de sus tareas habituales.-

Fíjese que la demandada sostiene que ello no es así, pero el único testigo que acompañó para desvirtuar esta afirmación dijo no recordar si la actora había realizado sus tareas en el día anterior al distracto y por el contrario todos los restantes testigos que se encontraban en la misma situación de la accionante dan cuenta de una actitud empresarial de liberarlos de prestar labores, como una forma clara de hacerles sentir que ya no pertenecían al equipo de trabajadores de la demandada.-

Destaco que en la contestación de la demanda la accionada admite en definitiva la supresión de las claves denunciadas al expresar: “que al haber aceptado el actor las licencias con goce de haberes que le ofreciera la empresa y por ende no tener que ingresar al establecimiento a cumplir su débito laboral, no tenía relevancia alguna que durante dicho período conservara las herramientas informáticas y de comunicaciones que la empresa ponía a su disposición al solo efecto de la prestación laboral”, lo que en buen romance implica que al regresar a prestar sus tareas el día 15 de mayo no podía hacer uso de los elementos que anteriormente habían servido para prestar su labor.-

También la demandada en su memorial reconoció expresamente que la accionante estaba entre los dependientes a ser prescindidos y que se le ofreció un arreglo en los términos del Acuerdo Marco, que bueno es recalcar no obtuvo la debida homologación por parte de la autoridad de aplicación, razón por lo cual la empresa no se encontraba legitimada en el marco del decreto 265/02 para justificar el abono de la indemnización reducida.-

Entiendo que la prueba incorporada al proceso permite tener por debidamente acreditada la situación denunciada, con el agravante de que todos los testigos han señalado que las licencias unilateralmente otorgadas lo eran para que, en definitiva, terminaran aceptando la propuesta de desvinculación, ya que era decisión empresarial que no volvieran más a prestar tareas.-

Si esto es así la empresa claramente violentó el dispositivo del art. 78 de la L.C.T en su primer párrafo cuando dispone: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”.-

Si esto es así, en épocas normales, mucho más debe serlo en un período en el que el país se encontraba en emergencia social y laboral con prohibición de realizar despidos incausados, que justamente es lo que entiendo que estaba aconteciendo en autos, con la decisión empresarial de extinguir el vínculo de la actora a pesar de la prohibición legal.-

El único argumento que da la empresa para la supresión de tareas es el enrarecimiento del clima laboral sosteniendo incluso el consentimiento del trabajador a su falta de prestación de tareas, que como ya transcribiera supra no es así, por cuanto al menos la primera de dichas licencias fue suscripta por la actora con reserva de ley.-

En función de ello considero debidamente acreditado este punto.-

También en razón de ello entiendo que existió injuria de entidad suficiente en los términos del art. 242 de la L.C.T. para que el trabajador se diese por despedido en forma indirecta (art. 246 de la L.C.T.) con derecho indemnizatorio, ya que la decisión empresarial estaba tomada, no había habido rectificación de conducta, la actora seguía sin poder prestar en forma normal su relación laboral y exigir que continuase en esta situación de anormalidad laboral significaría prolongar la agonía de su contrato, cuando ya existía una decisión firme, concretada en los hechos, de separarla de la dotación de personal de la demandada.-

Sostengo además que cuando de diversas causales se trata, no resulta necesaria demostrar la totalidad de ellas, salvo casos de concatenación causal, que no es el supuesto de autos y corresponderá al Juzgador verificar si la efectivamente demostrada reúne los requisitos de entidad, contemporaneidad y razonabilidad suficiente como para habilitar la decisión del trabajo, lo que sostengo ha acontecido y por lo tanto desde ya proclamo la justificación de la decisión extintiva con derecho a las indemnizaciones legales conforme analizaré infra.-

También fue motivo de agravio la supuesta errónea liquidación del Programa de Participación de Utilidades criticando que la demandada no hubiese informado cuáles fueron las bases utilizadas para ello y hubiera puesto a disposición del trabajador los balances de la empresa para que se revisase el monto abonado.-

Destaco que la actora acompaña recibos de haberes como el correspondiente al mes de Mayo de 2.000 donde figura abonado en el recibo mensual común el ítem P.P.U. Año 1.999 por la suma de \$ 554, existiendo también un anticipo abonado el día 9 de mayo del año 2.000 que se encuentra abrochado con un folletito que dice: “PPU, Programa de Participación en las Utilidades – Todos ganamos más – Este recibo contiene el Primer Pago del P.P.U.”.-

Ahora bien la parte actora sostiene que debió haber recibido por tal concepto un monto mayor que estima en su planilla en la suma de Pesos Dos Mil.-

La pericia contable de modo alguno demuestra la existencia de diferencias por incorrecta liquidación, el único incumplimiento que se relata en la respuesta al punto f) del interrogatorio efectuado es que la empresa no cumplió con la notificación individual a los trabajadores respecto de lo acordado en el acta de fecha 23-6-99 y del acta de fecha 27-4-2.000”.-

Adviértase que el perito contable tuvo a su vista los balances con los estados de resultado de cada uno de los años y ha especificado cuál era el procedimiento para determinar el pago que le correspondía a cada trabajador por el P.P.U. (respuestas a los puntos e y g, fs. 169), resultando poco serio que la representación jurídica del trabajador pretenda una diferencia no avalada por el perito contable, ni por estudio técnico formulado al demandar o al alegar, incurriendo a su vez en el mismo error que le achaca a la accionada al no dar las bases por las cuales estima que el monto correcto era de Pesos Dos Mil por cada uno de los tres años en cuestión.-

En consecuencia estimo que no existiendo base alguna para determinar la diferencia pretendida el reclamo por tal concepto debe ser desestimado.-

Queda por verificar lo que se denuncia como incorrecto encuadramiento convencional.-

La actora pretende ser encuadrada dentro del Nivel 6 y no en el Nivel 4 como figura en sus recibos de haberes.- Verificada la norma convencional entiendo que la labor cumplida por la accionante no se ajusta a lo exigido por el convenio.-

En efecto allí se sostiene que el nivel 6 es el que corresponde a funciones o tareas varias y complejas de alta profesionalidad, con requerimientos teóricos, planificación del trabajo es-

pecífico y de otros grupos, dando instrucciones generales de los trabajos a realizar, integrando coordinando y supervisando las tareas del conjunto de los trabajadores que funcionalmente estén asignados o bajo dependencia orgánica, con responsabilidad en los resultados y consecuencias de la gestión y ejercicio de poder de dirección superior sobre personas y por ello excluidas del régimen convencional de jornada, con amplia disponibilidad horaria. Se requiere formación profesional o secundaria, técnico o terciaria según los perfiles de cada tarea.-

Pueden ser las funciones de analistas de sistemas, asistente de gerencia, comprador señor, jefe de proyecto junior, supervisor y system programmer.-

Adviértase que la actora no daba instrucciones generales de trabajos a realizar, no tenía trabajadores bajo su dependencia orgánica, no ejercía poder de dirección superior y por sobre todo tampoco estaba excluida del régimen de jornada con amplia disponibilidad horaria.-

Todo lo contrario los testigos afirmaron de manera coincidente que cumplía una jornada diaria de 8 horas ya sea de 8 a 16 horas o bien de 9 a 17 horas, pero teniendo limitada plenamente la disponibilidad horaria a favor de la empresa.-

Es real que la empresa no cumplió con disposiciones convencionales como son los arts. 29 y 38 en lo que hace al análisis de desempeño del trabajador y a la evaluación periódica, pero ese mero incumplimiento no genera el derecho automático a una categoría superior si no acredita haber cumplido con las tareas que tal nivel determina como exigencia de la misma.-

Por lo expresado supra, la actora tiene derecho a las indemnizaciones a que remite el art. 246 de la LCT, por estar justificada la situación de despido en que se coloca, y, a los fines del cálculo pertinente debe estarse al dispositivo establecido por el art. 245 de la L.C.T., que no se ha homologado ya por parte de la autoridad administrativa laboral el acuerdo marco propuesto para la desvinculación de los trabajadores, sin que tampoco ello en definitiva obligara al actor, por lo cual la liquidación de la indemnización por antigüedad debe calcularse conforme a la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por la actora en el último año trabajado, que asciende a pesos novecientos cuarenta y nueve con diez centavos (\$949,10), integrado por un sueldo básico mensual de \$ 910,00, más el adicional por antigüedad de \$39,10.-

En consecuencia, y por no haberse acreditado su pago (art.39 ley 7987), el actor tiene derecho a percibir: en concepto de indemnización por antigüedad (art. 245 LCT -949,10 x 18.-), la cantidad de pesos diecisiete mil ochenta y tres con ochenta centavos (\$17.083,80); por indemnización sustitutiva por omisión de preaviso (art.232 LCT -949,10 x 2.-), de pesos un mil ochocientos noventa y ocho con veinte centavos (\$1.898,20); en concepto de integración del mes de despido (art. 233 LCT -once días-), pesos trescientos treinta y seis con setenta y siete centavos (\$336,77). En relación a dichos montos resulta improcedente la duplicación prevista en el art.1º de la ley 25.323, ya que la actora estaba debidamente inscripto, conforme he señalado supra al verificar su encuadramiento convencional, siendo ésta una circunstancia que debe darse a los fines de que proceda la sanción. En cuanto al incremento previsto en el art. 2º de la ley 25.323, el mismo procede, ya que la empleadora fue fehacientemente intimada por la actora, para que le abonara las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, conforme surge de la comunicación transcripta supra donde comunicase la extinción del vínculo y no acreditó haberlo hecho en tiempo y forma, en consecuencia, la actora tiene derecho a percibir la cantidad de pesos nueve mil seiscientos cincuenta y nueve con treinta y ocho centavos (\$9.659,38) por este ítem. Con relación a la sanción del art. 45 de la ley 25.345 la misma debe ser desestimada ya que como el actor expresamente lo admite en su demanda la certificación de servicios le fue entregada pero que

el cuestionamiento lo realiza en base a la categoría que sostenía debía ser encuadrada lo que no es admitido en este voto, con lo que queda carente de sustento fáctico la pretensión esbozada.-

En cuanto a la pretensión de que se condene a la demandada a la duplicación prevista en el art. 16 de la ley 25.561, cabe señalar, que a ello se opone la demandada por entender que en la especie se trata de un despido indirecto y no de un despido directo sin causa como lo prevé la norma. Subsidiariamente, la demandada plantea la nulidad del dispositivo citado, porque en la sanción del mismo el Congreso de la Nación no siguió el procedimiento de formación de las leyes que regula la C.N., ya que el Senado adicionó tres meses más, sin que volviera el proyecto a Diputados. Además, afirma que la norma en cuestión, le lesiona los derechos de igualdad y de propiedad (arts. 16, 14 y 17 CN). Además, impugna los alcances que pretende el actor para aplicar la duplicación prevista por la norma en la planilla que adjunta, ya que las diferencias de haberes y la indemnización del art. 45 de la ley 25.345 no son rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo (art. 4 Dcto. 264/02).-

Si bien es cierto que el art.16 de la ley 25.561 se refiere literalmente a los supuestos de “despidos sin causa justificada”, lo real que es que el despido indirecto en que se colocó el actor, ha sido una situación provocada por la demandada y por culpa de ésta y, en consecuencia, dicho despido indirecto, es equivalente al directo, máxime si como lo reconoce expresamente la demandada, en su contestación de demanda, la actora estaba entre el personal a ser despedido (fs. 31). Luego, esta circunstancia está fuera de toda discusión. En cuanto al planteo de nulidad que formula la accionada al dispositivo en cuestión, más allá de cierto grado de sospecha de procedimiento irregular que embarga el ánimo del suscripto en atención a las publicaciones periodísticas de la sanción originaria del artículo en cuestión, lo real y lo concreto es que la publicación de la norma ha sido efectuada sin que se observase la irregularidad denunciada, es decir sin que constase en el Senado la modificación que sugiere la demandada, en consecuencia se impone el rechazo de su planteo. Con respecto al planteo sustancial y sobre el particular quien vota ya se ha expedido señalando: “Dice el artículo en cuestión: “Por el plazo de ciento ochenta días, quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiere de conformidad a la legislación laboral vigente”.-

Es indudable que la norma está inmersa dentro de la declaración de emergencia social del Estado Nacional y que como tal, de su texto surge que no ha sido excluido trabajador alguno. El objetivo de la norma es claro: preservar el empleo, como una política de Estado, que implica la postergación de otros derechos del empresario, como es el de la organización de su empresa y la decisión de continuar o no teniendo como dependientes a determinados trabajadores.-

Pero, en última instancia, si el empleador decide lo mismo ejecutar el acto disvalioso y anti-jurídico de despedir incausadamente, no obstante la decisión legislativa contraria, la norma lo castiga en el aspecto pecuniario disponiendo la duplicación de “todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo” (art. 4 del decreto 264/02).-

En ese sentido los fundamentos del decreto en cuestión señalan de manera contundente: “... Que la crisis que aqueja a nuestro país, unánimemente reconocida, es de una profundidad y extensión inéditas. Que la misma alcanza de manera esencial al aspecto social, afectando a los sectores de más bajos recursos con las consecuencias negativas que se verifican en el incremento del índice de desempleo.-



Que ese estado de emergencia descripto ha quedado plasmado en la Ley N° 25.561 de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario.-

Que el legislador ha entendido que las consecuencias de la emergencia no deben recaer exclusivamente en un determinado sector de la sociedad sino, por el contrario, alcanzar de manera equitativa a todos, a fin que el esfuerzo sea proporcional a las posibilidades de cada uno.- Que desde antiguo, la jurisprudencia de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION ha reconocido la posibilidad de restringir el ejercicio de ciertos derechos en situaciones de excepción, lo que además aparece recogido por el artículo 27 del Pacto de San José de Costa Rica, de jerarquía constitucional.-

Que la conjunción de las circunstancias antes referidas ha derivado en las prescripciones del artículo 16 de la Ley N° 25.561 que suspende los despidos sin causa justificada por un período de CIENTO OCHENTA (180) días a los trabajadores en relación de dependencia, obligando a quien incumpla con tal norma al pago de una indemnización duplicada. Esta forma de resolver la cuestión hace que descalifique el planteo de inconstitucionalidad de la accionada.-

En efecto conforme art. 3 del Código Civil, las leyes rigen para el futuro y sus consecuencias pueden ser de aplicación aún a las relaciones en curso de ejecución.-

Esto también reconoce una jurisprudencia de antaño de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que habla de que existe la posibilidad de que los legisladores puedan modificar las normas legales, caso contrario el derecho sería pétreo y no se podría ajustar a los momentos económicos, políticos o sociales.-

De aceptar la tesis de la demandada, los legisladores no podrían haber modificado el art. 245 de la L.C.T., cuando se plasmó la reforma de la ley 24.013 o de la ley 25.877.-

Con ese criterio de normas estáticas tampoco los legisladores hubieran podido sancionar la ley 25.013 que introdujo una importante modificación en contra de los trabajadores de poca antigüedad.-

Por otro lado debe quedar claro que la norma únicamente se activa si existe la conducta disvaliosa realizada por la accionada, es decir si se produce un despido injustificado, caso contrario la norma resulta neutra para el contrato de trabajo.-

Por todo lo expuesto y porque creo en la necesidad de “compartir las cargas” en los momentos de graves crisis económicas y sociales, es que me pronuncio en forma concreta por la constitucionalidad del art. 16 de la ley 25.561 y consecuentemente, como ya señalara supra, admito la duplicación indemnizatoria del rubro indemnización por antigüedad, por integración del mes de despido y por omisión de preaviso”.-

Igual resultado debe admitirse en el planteo que estoy analizando, adecuando la cuantía numérica al monto que he declarado procedente para tales rubros, ya que también he señalado la procedencia en supuestos de despidos indirectos generadas en conducta empresarial violatoria de las normas contractuales y por cuyo accionar se tornó imposible la continuación del vínculo laboral.-

En dicha duplicación no ingresan los demás rubros que sumó la parte actora en la planilla de fs.1, por no tener relación con los rubros indemnizatorios relacionados con el despido, ya que responden a otros objetivos previstos por el legislador nacional.-

Por lo expresado, propongo que se haga lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia se condene a “AGUAS CORDOBESAS S.A.”, a pagar al actor los rubros y montos por los que prospera la demanda, conforme se estableció supra, correspondiendo adicionar una tasa de interés del 1,5% mensual a cada crédito, desde que es exigible, y hasta su efectivo





pago, teniendo en cuenta la vigencia de la ley 25.561 y las cambiantes circunstancias económicas que vive el país y conforme lo dispuesto por la ley 23.928 y sus decretos reglamentarios 529/91 (art. 8) y 941/91 (art. 10) y los fundamentos dados por esta Sala en los autos: "Allende Emiliano H. c/ Transporte Automotores 20 de Junio S.R.L. Demanda" (sentencia de fecha 11 de noviembre de 1991) y confirmado por el Tribunal Superior de Justicia en autos: "Juárez Guillermo c/ Cor Acero S.A. y otro - Demanda - Recurso de Casación" (Sentencia del T.S.J. N° 93 de fecha 15 de octubre de 1992) y "FARIAS C/ MUNICIPALIDAD DE CORDOBA - DEMANDA - Sentencia de fecha 2 de noviembre de 1994" a los que me remito brevitatis causae y que deberán ser considerados como parte integrante de esta Sentencia, y a los fines de mantener incólume su contenido habida cuenta de la situación financiera que se vive en la actualidad, de público y notorio y criterio tomado en consideración por la mayoría de las Salas de la Cámara Única del Trabajo de esta Capital para lograr este objetivo.-

Destaco que con esta reducción de intereses, respecto del caso "HERNANDEZ JUAN CARLOS C/ MATRICERIA AUSTRAL S.A. - DEMANDA - REC. DE CASACION" (Sentencia del T.S.J. 39 de fecha 25-6-2.002) que se dispuso a partir del voto del suscripto en la causa "INFANTE PABLO C/ LIBERTAD S.A." (Sentencia de fecha 6 de octubre de 2.003), la Sala que integro trata de ajustarse a la actual realidad económica que ha determinado una desaceleración de la espiral inflacionaria desatada post salida traumática de la convertibilidad, pero teniendo además presente que las tasas bancarias son sólo tasas de referencia y que en materia laboral estamos siempre en presencia de juicios de contenido alimentario y asistencial lo que justifica que el interés fijado sea diferente del que se utiliza en un mercado de capitales en el cual el trabajador es ajeno al mismo.-

Por lo demás la fijación de la tasa de interés no causa estado y si las circunstancias varían de modo notable, podrán ser modificadas, aún en etapas posteriores al dictado de la Sentencia, tal cual se ha expresado en otros antecedentes, sin que ello afecte el derecho de defensa de las partes, ni la cosa juzgada.-

Ello también hace que deba desestimar el planteo de inconstitucionalidad del art. 4 de la ley 25.561, ya que el suscripto entiende que en la actualidad con la tasa de interés fijado se cubre el desfase monetario producido por la inflación y sin perjuicio de que si las condiciones variasen sustancialmente ello podrá ser objeto de reajuste conforme se explicitara supra.-

Las sumas de los intereses a adicionarse al capital de la condena deberán ser determinadas en la etapa previa de ejecución de sentencia y conforme a lo previsto por el art. 812 y siguientes del C. de P. C. y la condenada deberá abonarla en el plazo de diez días siguientes a la fecha de notificación del auto aprobatorio de la planilla general que al efecto debe practicarse, bajo apercibimiento de ejecución forzosa.-

Las costas se imponen a la demandada (artículo 28 de la ley 7987) con excepción de los honorarios correspondientes a los peritos de control que son a cargo de cada parte proponente de conformidad a lo dispuesto por el art. 47 inc. 2° de la ley 8226, debiendo diferirse la regulación de los honorarios de los letrados y demás profesionales intervinientes para el momento en que exista base económica líquida, firme y actualizada, practicándose conforme lo dispuesto por los arts. 29, 34, 36, 47, 94 y concordantes de la ley 8226.-

Por otra parte, corresponde rechazar parcialmente la demanda, en cuanto el actor pretende el cobro de diferencias de haberes por incorrecta nivelación; diferencias de haberes por liquidación defectuosa del PPU; indemnización prevista en el art. 1° de la ley 25.323 e indemnización del art. 45 de la ley 25.345, por las razones dadas supra, y que por la naturaleza de las cuestiones debatidas son con costas por su orden (art.28 ley 7987). Así voto.

A LA UNICA CUESTION PLANTEADA LA DRA. MARIA DEL CARMEN PIÑA DIJO: Que compartiendo el criterio sustentado por el Sr. Vocal de Primer Voto emite el suyo en idéntico sentido.-

A LA UNICA CUESTION PLANTEADA EL DR. HUGO FELIPE LEONELLI DIJO: Que considerando ajustado a derecho lo sostenido por el Dr. Carlos A. Toselli vota de igual modo, salvo en lo que respecta a la tasa de interés a aplicar en la presente causa, manteniendo en ese sentido el criterio que sustenta la Sala Novena que integra. En apoyo de esta decisión, señala además que la presente causa, con sus particularidades, en lo sustancial resulta similar a la causa “Bustos Adrián Oscar c/ Aguas Cordobesas”, sentencia de fecha 18 de octubre del año 2.004, donde el suscripto adhirió al primer Voto que emitiera el Dr. José Daniel Godoy.

Por las razones fácticas y jurídicas el Tribunal por UNANIMIDAD RESUELVE: I) Rechazar los planteos de inconstitucionalidad de los arts. 4 y 16 de la ley 25.561 efectuados por la parte actora y demandada respectivamente.- II) Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por Marina Elsa LAMBIR y, en consecuencia, condenar a la empresa “AGUAS CORDOBESAS S.A.”, a pagarle a la actora indemnización por antigüedad (art.245 LCT); indemnización sustitutiva por omisión de preaviso (art.232 LCT); integración del mes de despido (art.233 LCT); incremento previsto en el art. 2º de la ley 25.323 y duplicación indemnizatoria establecida por el art. 16 de la ley 25.561, con más los intereses fijados al tratar la cuestión, cuyo cálculo se efectuará en la etapa previa de ejecución de sentencia (arts. 812 del CPCC), con costas (art. 28 ley 7987). III) Rechazar parcialmente la demanda, en cuanto se pretende el cobro de diferencias de haberes por incorrecta nivelación convencional; diferencias de haberes por liquidación defectuosa del PPU; indemnización prevista en el art. 1º de la ley 25.323 y la indemnización del art. 80 de la L.C.T. conforme art. 45 de la ley 25.345, con costas por su orden (art.28 Ley 7987) por las razones dadas supra. IV) Diferir la regulación de honorarios de los letrados y peritos intervinientes, para cuando haya base económica actualizada para ello, de conformidad con los artículos 29, 34, 36, 47, 94 y 25 bis de la Ley 8226 y art. 277 de la LCT, reformado por ley 24.432, siendo los honorarios de los peritos de control a cargo de sus comitentes. V) Cumplímétese los aportes dispuestos por las leyes 8404, el pago de la tasa de justicia y emplazamiento de la ley 8304. VI) Protocolícese y hágase saber.-

4) DUFÉY Rosario Beatriz C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A.

**Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro; VIEDMA, 6 de abril de 2005.**

Habiéndose reunido en Acuerdo los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, doctores Víctor Hugo SODERO NIEVAS, Luís LUTZ y Alberto Italo BALLADINI, con la presencia del señor Secretario doctor Gustavo GUERRA LABAYEN, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: "DUFÉY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° 17.505/02-STJ), elevados por la Cámara del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, con el fin de resolver el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto a fs. 238/243 por la parte actora, deliberaron sobre la temática del fallo a dictar, de lo que da fe el Actuario. Se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme al orden de sorteo previamente practicado, respecto de las siguientes:

CUESTIONES: 1ra.- ¿Es fundado el recurso? 2da.- ¿Qué pronunciamiento corresponde?

VOTACIÓN

A la primera cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo:

1.- Vienen las presentes actuaciones a mi voto a raíz del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley oportunamente interpuesto por la parte actora contra la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche que, por decisión de la mayoría, rechazó en todos sus términos la demanda incoada por la parte actora en reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido.

2.- Para controvertir el pronunciamiento de la instancia anterior, la parte actora sostiene que el fallo transgrede los arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCC; arts. 49 y 55 de la ley 1504, art. 200 de la Constitución Provincial y arts. 17 y 18 de la Constitución Nacional.

La esencia de la argumentación recursiva transita por señalar que: a) el voto dirimente incurre en falta de fundamentación tanto respecto de la categorización de la actora -si ésta era o no supervisora- como de la injuria causante del despido; b) la afirmación de la mayoría en punto a que para los juegos de cartas no existía supervisor conlleva violación del principio de congruencia (arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCyC. y 49 de la ley 1504) por cuanto ese argumento no fue sostenido por la demandada; c) para el caso de que se considere que hubo defensa en tal sentido, el recurrente invoca que la sentencia contradice las constancias de la causa o, en todo caso, omite prueba decisiva para la cuestión en análisis (en referencia a la prueba testimonial valorada por el primer votante), lo que conlleva violación de los arts. 17 y 18 de la Const. Nac., 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCyC., 49 y 55 de la ley 1504 y 200 de la Const. de Río Negro; d) la sentencia incurre en nueva omisión de prueba decisiva para la valoración de la injuria. En este sentido, el recurrente expresa que tanto la prueba testimonial como los certificados obrantes en autos acreditan con claridad que la actora padecía un estado depresivo emergente de la relación laboral; e) el decisorio incurre en absurdidad en sentido material, por cuanto la mayoría omite valorar la prueba instrumental que sí considera el voto en minoría para tener por configurada la injuria, y, en sentido formal, porque atenta contra las leyes de la lógica y conduce a conclusiones contradictorias.

3.- Ingresando en el tratamiento de la cuestión traída corresponde señalar que, conforme con la "doctrina legal" consagrada por este Cuerpo a partir del caso "DEGIOVANI" (del 23.04.85) y reiterada de manera uniforme en numerosos pronunciamientos posteriores ("LUNA" del 03.06.96 entre otros), cuando median disidencias entre los dos primeros opinantes de una Cámara, el tercer sufragante se halla constreñido a "fundar" su voto con el fin de zanjar la disparidad de criterios existentes entre quienes lo precedieron. Cuando no lo hace, sino que se limita a la simple adhesión a alguna de esas posturas, se configura una infracción a las normas del acto jurisdiccional consistente en la "falta de motivación" del voto decisivo.

De la detenida y profunda lectura del fallo, derivada de la necesidad de determinar la existencia o inexistencia de coincidencia de votos que exigen los arts. 49 de la ley 1504, 163 inc. 6 del CPCC. y 200 de la Constitución Provincial, surge que dos son las cuestiones que requerían el expreso pronunciamiento del Tribunal: a) la categorización pretendida por la actora, con las consecuentes diferencias salariales derivadas de ella y su invocación como injuria económica fundante del autodespido; b) la situación de persecución de la que habría sido víctima la actora, la que también se invocó como causal de grave injuria impeditiva de la prosecución del vínculo (véase fs. 42/43).

4.- En cuanto a la determinación de las tareas que desempeñaba la actora, cabe señalar que el primer votante analizó dicho extremo con base en la prueba testimonial rendida en autos y arribó a la conclusión de que aquélla ejercía funciones de supervisión en forma continua y principal. A su turno, el segundo votante se inclinó por la solución inversa al entender que, a través de los antecedentes ventilados en esa instancia, entre los que citó la causa

"MEDEL", para los juegos de carta no existía la categoría de supervisor. En tal sentido, y sobre la base de la recreación de los hechos y de la prueba, entendió que los supervisores -a quienes enumeró- realizaban funciones más amplias y totalizadoras que las desempeñadas por la actora e indicó que éstos se distinguían por la vestimenta personal claramente diferenciada de la de los demás. Agregó que en razón de que la actora pudo haber controlado las mesas de black jack y poker, se le ofreció un complemento remuneratorio en proporción a los juegos en que se desempeñase como forma de zanjar el problema planteado y ante la eventualidad de la ruptura del contrato. Agregó el sentenciante que tal ofrecimiento -abarcativo del plazo de prescripción- se materializó por consignación efectuada con anterioridad al autodespido (del voto del doctor Asuad).

Por su parte, el tercer sufragante señaló que la actora no había explicitado el tipo de tareas que realizaba y que la demandada reconocía en la categoría de supervisores al personal capacitado para desempeñarse como controlador de la totalidad de las mesas de juego (especialmente ruleta, punto y banca y bacarat). Con fundamento en la apreciación de la prueba testimonial y precedentes de la misma Cámara entendió que, más allá de la terminología utilizada (controladora o supervisora), la actora con regularidad desempeñaba esas funciones en las mesas de black jack y poker. Expresó que la circunstancia de que alguna vez supervisara dados y pagara ruleta era de carácter excepcional y en nada alteraba lo sustancial de la prestación. Remarcó entonces que la actora no podía pretender un mayor salario -con base en el principio de igual remuneración por igual tarea- si no realizaba aquellas tareas a las que la empresa le reconocía en sus registros una determinada categoría y remuneración, que exigían mayor responsabilidad, experiencia y preparación que la actora no tenía (del voto del doctor Salaberry).

De lo expuesto precedentemente surge que -en lo hasta aquí analizado- el voto de la mayoría constituye una unidad lógico-jurídica que se complementa en su argumentación y configura una integralidad de criterio que se contrapone a la postura del voto en minoría, exhibiendo una coincidencia sustancial en los fundamentos que conforman la mayoría del fallo impugnado. Sin perjuicio de lo dicho precedentemente sobre el aspecto formal del agravio (construcción de la mayoría decisoria), cabe señalar que la temática sustancial traída al examen de esta instancia remite en forma inexorable a la reedición de los hechos de la causa y a la ponderación que el a quo realizó de la prueba oportunamente producida. Tal tarea resulta impropia del ámbito casatorio.

En tal sentido tiene dicho este Superior Tribunal de Justicia: "Determinar la categoría en que reviste el trabajador es una típica cuestión de hecho y prueba ajena a la casación" (in re: "ESPARZA" Se. 141/97 del 22.12.97).

Es entonces que -en lo que respecta a la cuestión examinada- no se observa falta de motivación de la sentencia, toda vez que el sentido del voto mayoritario, aun cuando pueda versar sobre una materia opinable, claramente brinda razones suficientes para legitimar la parte resolutive de la sentencia, ofreciendo una exposición de los hechos, la ponderación y merituación de la prueba y la solución que en derecho correspondía.

A mi entender, queda perfectamente diferenciada la situación que se presenta en estos autos de otras donde se ha producido una disminución salarial por decisión unilateral del empleador o con acuerdo del trabajador, situaciones que escapan al ejercicio del jus variandi (art. 66 , 131 y ccetes. de la LCT).

El hecho de que la actora pueda haber cumplido ocasionalmente tareas propias de una categoría superior (supervisora), no genera de por sí ninguna situación distorsionadora del contrato de trabajo en su génesis ni en su cumplimiento (arts. 62 , 63 de la LCT), ni tampoco se puede considerar ello como discriminatorio ya que precisamente son funciones normal-

mente desempeñadas por hombres. En concreto, la realización de esas tareas jerárquicas cumplidas ocasionalmente por razones de servicio encuadran perfectamente dentro de las facultades conocidas como poder de dirección del empleador, en tanto y en cuanto sean aceptadas por el trabajador y sean remuneradas idénticamente que para el resto de los supervisores. Esto no es lo mismo que considerar un derecho automático a la adquisición de un cargo de la jerarquía superior ni habilita la ruptura del contrato de trabajo toda vez que el principio rector es para ambas partes el de conservación del contrato y no el de la ruptura.

Es bien conocido el principio general de interpretación del art. 19 de la Const. Nac. sentado por la Corte en viejos precedentes (Fallos 270:374; 271:320; 273:211; 274:334, etc.) en orden a la garantía de igualdad de trato en iguales circunstancias y al principio específico del art. 14 bis de la Const. Nac. de igual remuneración por igual tarea, pero es del caso señalar que en autos estos principios no se encuentran alterados, ni tampoco los que posteriormente estableció la ley 20.392 (igual valor de la mano femenina) ni la ley 23.592 en orden a la prohibición de discriminar. Es más, de lo dispuesto en el art. 81 de la LCT surge claramente que no se prohíbe pagar más a quien mejor desempeño tiene o mejor rendimiento acreditada, sino que la prohibición gira en torno siempre de la disminución del salario.

En síntesis, en la presente causa no observo violación de las leyes antes citadas, ni tampoco de las previsiones de los arts. 17 y 81 de la LCT, ni un ejercicio irracional o abusivo de las facultades de los arts. 65 y 66 de la LCT.

En relación con la alegada violación del principio de congruencia, cabe recordar que los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas sus alegaciones y opiniones sino que deben hacer mérito de las que estimen conducentes para resolver el litigio (conf. "Pizzorno" del 27.02.03, entre otros). Con base en ello, mal puede pretender el recurrente que el razonamiento analítico y decisorio del fallo no siga el recorrido que la parte insinúa.

5.- Sin embargo, desde ahora adelanto que no ocurre lo mismo con la restante cuestión sometida a consideración del Tribunal (la invocada persecución de la que habría sido víctima la actora denunciada como injuria grave en su comunicación rescisoria del vínculo -fs. 42/43-). Respecto de ello cabe señalar que el primer votante, tras valorar el aspecto económico del ofrecimiento que hizo la empresa al tiempo del distracto, se aprestó a ingresar en lo que calificó como "la más sutil disquisición sobre la existencia de persecución invocada por la actora". En este sentido, y con fundamento en las constancias obrantes en el legajo personal de la actora, los certificados médicos agregados a la causa y la prueba testimonial valorada al efecto, concluyó que efectivamente ésta se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa. En consecuencia, tuvo por acreditada la injuria y consideró justificado el despido indirecto. El segundo sufragante entendió que nada se había demostrado sobre las graves persecuciones que habrían llevado a la actora a somatizar las tensiones y descalificaciones de que habría sido víctima, pues del intercambio epistolar, sin prestación efectiva de tareas por la actora, sólo se rescataba la imposibilidad de ella para cumplir su débito. Al mismo tiempo agregó que la empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora y que no encontraba razonable la denuncia del contrato vinculante entre las partes. Ante tal panorama, el tercer votante se limitó a expresar su adhesión al voto del segundo por compartir "los restantes argumentos en relación a la causa del despido" (fs. 226, 2do. párr.). Como es sabido, autorizada doctrina sostiene que para que la sentencia sea válida debe concurrir mayoría de opiniones sobre cada una de las cuestiones esenciales a decidir (De la Rúa "El Recurso de Casación", pág. 379), la que observo configurada en la valoración de la injuria económica efectuada por el segundo y tercer votante, respecto de lo cual hay una suerte de comunidad ideológica o coincidencia sustancial del fundamento que permite llegar al rechazo de la categoría de supervisora reivindicada por la actora.

Pero como ya anticipé, no concurre la mayoría legal respecto de la restante cuestión ventilada en autos (la denunciada persecución laboral), con significativa y gravitante trascendencia para resolver sobre la legitimidad del autodespido que produjo la accionante. La adhesión formulada por el tercer votante resulta, en este aspecto, inmotivada, por no haber fundado su postura, ni haber desarrollado los argumentos que avalarían su criterio y que habrían permitido superar el disenso esencial que mediaba en los votos precedentes. Tal falencia motivacional del voto dirimente o decisivo conduce a descalificar el pronunciamiento como acto sentencial, dado que se está en presencia de una de las denominadas "nulidades de ley" (aquellas con sanción directamente prevista e impuesta por una norma) que deben ser decretadas aún de oficio (conf. art. 34 inc. 4 CPCyC.; De la Rúa: "El Recurso de Casación", págs. 152, 156 y ss.).

En tales condiciones, se impone la descalificación parcial del decisorio impugnado circunscripta a la cuestión atinente a la invocada persecución de la actora y su valoración como causal de autodespido. Ello me exime de profundizar el análisis sobre la invocada omisión de valoración de prueba esencial -por ej., los certificados médicos obrantes en autos que acreditarían el estado depresivo vinculado con la actividad laboral- que necesariamente habrán de ser ponderados en el nuevo fallo a dictarse. **VOTO POR HACER LUGAR PARCIALMENTE AL RECURSO EXTRAORDINARIO DEDUCIDO.**

A la misma cuestión el señor Juez doctor Luís LUTZ dijo:

Hago mío el criterio del distinguido colega preopinante, en cuanto a la anulación del fallo en crisis, ampliando los fundamentos de la solución que se propone.

No corresponde a la instancia de legalidad analizar las cuestiones de hecho y prueba, salvo que medie arbitrariedad, absurdidad o incongruencia en su interpretación en orden a la aplicación del derecho vigente.

Sin embargo, los argumentos de derecho traídos a fs. 239/243 por la recurrente ameritan un pormenorizado análisis en función de ciertos aspectos de la sentencia impugnada a partir del contenido de ésta, las consideraciones del primer votante, los fundamentos y el decisorio de la mayoría, cotejados con las constancias de autos.

La actora viene ante el S.T.J. agravándose, entre otros argumentos, de la inexistencia de voto fundado del tercer votante que, a su entender, no dirime y viola el principio de congruencia en la apreciación de la prueba y en la omisión de tratamiento de la injuria causante del autodespido con violación del inc. 4) del art. 34 e inc. 6) del art. 163 del CPCCm. y art. 49 de la Ley 1504. También invoca una nueva violación de las normas precitadas pues el argumento expresado en la sentencia, según el cual en los juegos de cartas no existía supervisor, no fue sostenido por la demandada. Por último, expresa que "... el voto de la mayoría contradice las claras constancias de autos ... omite prueba decisiva ...", en especial en cuanto a la acreditación de la injuria, incurriendo en "... causales de arbitrariedad ..." al prescindir de pruebas decisivas, invocar otras inexistentes y contradecir abiertamente las constancias de autos. Agrega que la sentencia incurre en absurdo material por cuanto la mayoría decidente omite la prueba instrumental que le hace ameritar al primer votante la injuria laboral.

Finalmente, pide se case el pronunciamiento y se haga lugar a la demanda en todas sus partes.

Quienes se presentan como apoderados de la demandada expresan que no se dan los extremos formales de insuficiencia que el recurso le asigna al voto del magistrado que se expide en tercer término y que "... sólo hay una apreciación distinta de lo que le hubiera gustado a la actora sobre los mismos hechos ...", por lo que solicitan el rechazo del recurso. Previo a

ingresar en la consideración de los agravios advierto, además de los argumentos traídos en su voto por el Dr. SODERO NIEVAS, que cabe resaltar un aspecto formal, referido a que el “a quo” conforme fs. 215 acolloró los autos “ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/CONSIGNACION” Expte. N° 14027/00 del registro del mismo Tribunal del Trabajo, en los cuales con fecha 22.06.2001 a fs. 84 se decretó: “... Atento la conexidad existente ... resultando indispensable dictar sentencia en ambos simultáneamente a los efectos de expedirse sobre el cumplimiento del requisito de integridad del pago que se consigna ... acumúlense los mismos a los efectos de dictar una única sentencia ...”. Dicho proveído fue notificado a los letrados de la demandada a fs. 86 y a la mandataria de la accionante a fs. 87 el 09.08.2001, y fue consentido por las partes, a lo que alude tan solo el Juez de segundo voto a fs. 223.

Abordando la consideración del recurso tengo para mí que la actora tuvo una relación de empleo con la demandada desde el 15.06.1997 (ver fs. 7) en la que, ya avanzado el año 2000, surgieron serias divergencias por las funciones cumplidas o a cumplir y sus retribuciones, que, para el caso de la actividad, tienen un salario según la modalidad del recibo de fs. 7 más la participación proporcional en la denominada “caja de empleados” (ver fs. 2/5 sobre categorización y puntaje efectuado por la empleadora e informe de fs. 157 del que surge una “Comisión Interna Recaudadora de Propinas de Caja de Empleados de Entretenimientos Patagonia S.A. suscripto por RICARDO O. BRAVO, en respuesta al Oficio nro. 793/01 recibido por Claudia WAGNER).

La accionante cumplía ciertas tareas por las cuales pretendía una recategorización, de la que algunos elementos surgen de las piezas ya citadas, pues de “Pagador Clase C” al 30.11.1997 (fs.7) pasó a “Pagador Clase E” el 18.07.2000 (fs. 2/5), según instrumento firmado por el Ing. AUGUSTO E. VIDAL RODRIGUEZ en representación de ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. y, ante sus reclamos para ser tenida por “supervisora”, la empleadora le reconoció: a) Un “complemento remuneratorio” con fecha 23.11.2000 (ver fs. 33/34), sólo cuando cumpliera tareas de tal, y b) diferencias a su favor por funciones cumplidas en el período no prescripto calculadas entre las retribuciones de la categoría que ostentaba y la que pretendía, con la argumentación de que “... esta firma liquidará y abonará la diferencia de categoría existente entre la reconocida en sus recibos (que es la que en realidad desempeña) y la de supervisor, con más los rubros: diferencia de puntaje de empleados, diferencia de S.A.C. y diferencia de vacaciones ” (ver fs. 37, de fecha 25.11.2000). Asimismo, el autodespido de la actora se centra en la injuria grave por la situación de “mobbing” que, según invoca, hubo de soportar ante el desconocimiento de las funciones realmente cumplidas y la correspondiente contraprestación salarial para la actividad, cuyos reclamos datarían de mediados del año 2000 (con los que contemporáneamente comenzaron sus problemas de salud, que dieron lugar a consultas y tratamiento médico; diagnóstico y terapia psicológicos); el intercambio epistolar en el que recurrentemente era apercibida de ser despedida, y el mismo tardío reconocimiento fáctico de las diferencias a su favor, pero solamente retroactivo, por parte de la empleadora. -

El principio “in dubio pro operario” imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del “mobbing” en todo su contexto y resolverla, aunque ha de admitirse que no fueron suficiente ni acabadamente expuestos por la parte actora, pues gozan apenas de un “minimum” para ser contemplados en la instancia.

Además de las plurales constancias de fs. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de los Dres. WASSERMAN, ALMADA FRANCIOSI, VARELA, LORENZO y COCONI en cuanto al “agotamiento”, “stress”, “distimia”, “gran preocupación y litigio laboral”, “ansiedad y angustia relativa con la actividad”, se aprecia que es la demandada ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. quien el 26.10.2000 encomienda a la Licenciada DIANA PUENTES



DE SANCHEZ examinar a la que hasta entonces era su empleada (ver fs. 22 del Expte. acollarado 14.027/2000 del “a quo”). Esta profesional el 31 de ese mismo mes produce un informe “confidencial” para la empleadora en el que dictamina “... síntomas emocionales, comportamentales y físicos, compatibles con un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y estado de ánimo depresivo. La aparición de esta sintomatología, posiblemente sea respuesta a un estresante referente al área laboral. Se aconseja psicoterapia y suspensión de las actividades laborales por 15 (quince) días ... Según la evolución, se deberá evaluar el alta y el reintegro laboral ...” (fs. 21 ).

La misma profesional PUENTES DE SANCHEZ a fs. 23 el 22.11.2000 indica que “... debe continuar psicoterapia y suspensión de las actividades laborales ...”. A su vez el 27.12.2000 (dos días antes de la iniciación de la acción de consignación del 29 de ese mes, por \$ 11.415,35, depositados judicialmente el 02.01.2001), la psicóloga de la empresa certifica: “... la Sra. Beatriz Dufey se encuentra muy angustiada y deprimida, como reacción a la difícil situación laboral en la que se encuentra. Se indica además continuar con la suspensión de las actividades laborales por veinticinco (25) días más y psicoterapia ...” (fs. 40).

La comunicación de fs. 42 por la cual la accionante se da por despedida “por grave injuria laboral” se funda en el “allanamiento de la recategorización”, que le es parcialmente reconocida hacia atrás pero no para adelante (ver el ya citado Expte. 14027/2000), y queda sujeta a que, en cada caso, la empleadora le asigne otras funciones de mayor responsabilidad que las de la categoría de sus recibos, como asimismo en haber “... padecido desde el mes de Agosto/2000 graves persecuciones que [la] llevaron a somatizar las tensiones y descalificaciones que en forma abrupta [le] hicieron .... Al enfermar[se] hasta llegaron a negarse a recibir los certificados médicos pertinentes, amenazando[la] de dar[la] por despedida por abandono de trabajo ...”. Insisto en que no corresponde a la instancia extraordinaria la merituación del hecho, pero sí ingresar en la razonabilidad del juzgamiento por el grado con ajuste al derecho a aplicar. Evidentemente, no se aprecia en el segundo voto de fs. 216/227 una objetiva aprehensión de dichas cuestiones de hecho y prueba en función de la referida invocación del “mobbing” por parte de la actora, con un adecuado y racional correlato de la secuencia de la instrumental glosada por ambas partes en los Exptes. acollarados Nros. 14.047/2001 y 14.027/2000 del registro del mismo Tribunal del Trabajo.

Según el primer voto (fs. 221), “la actora se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa ...”.

Nada dice la mayoría sentenciante para descalificar tal plexo probatorio, siendo deber de quien juzga respetar la congruencia en la interpretación de todos los elementos arrimados lícitamente al proceso. No obstante corresponde puntualizar aquí el disvalor ético de la presentación indebida de las piezas de fs. 61/76, las que fueron bien excluidas de la consideración por el “a quo” a fs. 166/167, en atención a que violaban flagrantemente normas de privacidad y garantismo, entre otras, la inviolabilidad de la privacidad, las formas lícitas de la producción de la prueba, la defensa en juicio y el debido proceso, por lo que su presentación en la causa hasta habría merecido reproche deontológico a quien intentó usar de ellas.

El segundo votante manifiesta que “...[d]el profuso intercambio epistolar sin prestación efectiva de tareas por parte de la trabajadora que comprendió el lapso entre agosto y noviembre sólo se rescata la alegada imposibilidad de la misma para cumplir su débito, con respaldo en los certificados médicos agregados [...] La empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora mediante comunicación de fs. 30, extremo que fue encauzado satisfactoriamente para ambas partes.- No encuentro entonces probada la existencia de injuria grave ...”. Antes había dicho que “... intempestivamente, la actora opta por denunciar el contrato ... alegando ... graves persecuciones ... Debo poner de resalto que la prolongada ausencia de prestación concreta del débito de la actora, nada tuvo que ver –





por lo menos en lo explicitado- con la abrupta intimación reparatoria que traduce la intimación de fs. 32 ...”. Los antecedentes que he reseñado denotan un tenor arbitrario del juzgador, además de una errónea aplicación de la ley, pues se omite prueba esencial y la presunción a favor de la empleada. El Juez de tercer voto a cargo de dirimir interpreta de modo “sui generi” el intercambio epistolar sobre el “quantum” de la remuneración al poner en la voluntad de la empresa “... ofrecer hacia el futuro un adicional remuneratorio ...”, que no es tal, ya que la pieza de fs. 33/34 no lo otorga explícitamente y condiciona en adelante el reconocimiento de una mayor retribución, en tanto, sostiene que “... a fines de no perjudicarla con la asignación de funciones que no está en condiciones de cumplir, de aquí en más y en el caso de serle requerida la función de supervisora, le será liquidado un complemento remuneratorio en proporción a los juegos en los cuales se desempeñe ...” (El subrayado me pertenece).

Nada dice en cuanto al “mobbing” (o persecución) y se limita a compartir “... los restantes argumentos ...” y adherir “... en todo al voto del Dr. Asuad ...”. De tal modo no dirime fundadamente, y el S.T.J. tiene reiterada doctrina legal al respecto, bien citada por la recurrente.- Este Superior Tribunal ha dicho: “Corresponde hacer lugar al recurso de casación y declarar la nulidad de la sentencia impugnada atento que la misma carece de la debida fundamentación exigida por las normas procedimentales vigentes, artículos 163 y 164 del CPCC.. En autos, no obstante que el tercer votante no se limitó a una simple 'adhesión', lo manifestado en carácter de fundamentación, carece de la suficiencia requerida para tener por superado el simple 'Adhiero'. Ello así, porque frente a la extrema divergencia de los preopinantes respecto de la interpretación de los hechos y la disímil significación asignada a las pruebas rendidas, se imponía que el tercero efectuara un desarrollo acabado de los hechos y de la significación asignada a las pruebas que lo llevaron a la convicción de la solución que propugnara. La labor intelectual realizada por el dirimente debe quedar plasmada en la redacción de su voto como garantía de suficiente y adecuada motivación de la sentencia” (STJRNSC: Se. 59/99 “LANTCHNER S.A.”, entre otras). - La instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar (ver fs. 78), la que, en la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos aplicados al trabajo, se conoce como “mobbing” y que el Presidente de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), MAURO AZEVEDO DE MOURA, define como “... el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior ... y su subordinado, el mobbing, término derivado de “mob” (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización ... contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima ... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El(la) trabajador(a) queda desestabilizado(a), ..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y “loco”(a) ... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo. Vale destacar que el sufrimiento del(de la) trabajador(a) es reconocido co-



mo enfermedad del trabajo por la legislación brasileña. Como respuesta al cuadro descripto, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbing, bullying o harcelement. El(la) trabajador(a) debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos, o externamente en su sindicato ..." (www.sht.com.ar, Temas de Recursos Humanos, Acoso Moral).

La OIT reconoce al "mobbing" como concepto: es la persecución psicológica laboral. La psiquiatra francesa MARIE FRANCE HIRIGOYEN entiende como acoso moral en el trabajo, "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" (www.upcnsfe.org.ar).

El Profesor español JESUS MORANT VIDAL, expresa: "En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como 'el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder'. También es interesante la definición que ofrece la profesora Morán Astorga, al conceptualizar el mobbing como 'el maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente con el fin de que abandone la organización'. En suma, nos encontramos ante un fenómeno, el acoso moral en el trabajo, presente en las sociedades altamente industrializadas al que se ha acuñado un término específico en cada país. Así, en Gran Bretaña se ha calificado como mobbing (acoso grupal), en Estados Unidos como bullying (intimidación), y en Suecia, el profesor Leymann lo califica de psicoterror. En España, como hemos visto, se emplea el término acoso moral. Con todo, hay que advertir que existen subespecies dentro del fenómeno que estamos analizando. así, podrá ejercerse por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de bossing); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (mobbing vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (mobbing horizontal). Resumiendo lo anterior, podemos definir el fenómeno del mobbing como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella ..." (www.noticias.jurídicas.com, Mobbing, Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema, Nov. 2002).- Dice "Autosuficienciapress" al respecto: "... En el acoso moral o mobbing (asalto en inglés) ... , la víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el abuso de personas con poder para vulnerarla. Pero en la actualidad el ámbito laboral no se limita al espacio físico de trabajo. Muchas personas trabajan desde su casa o se mueven en el interior del entramado de redes, ... donde la credibilidad es esencial para pertenecer. El network mobbing se produce en este espacio amplio y poco definido donde las víctimas tienen pocas posibilidades de defenderse. Por su parte, los receptores de los agravios no se dan cuenta que están sufriendo una manipulación y una invasión a su



intimidad ...” ([www.tabloide.eurofull.com](http://www.tabloide.eurofull.com); Autosuficiencia, Revista Digital, Acosados en la Red, 13.01.2003).

La Dra. ANDREA FABIANA MAC DONALD en “DIARIO JUDICIAL”, publicó un trabajo académico bajo el título de “MOBBING: UN NUEVO FENOMENO EN EL DERECHO LABORAL”, en el que entre otras consideraciones, expresa: “... Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica de “MOBBING” como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo ... un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona, que en realidad es la víctima, el objetivo. El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de sus compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING. El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran ... se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.- Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como -psicoterror laboral-. En cuanto a las manifestaciones mas comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información ... En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas afectan al trabajador ya que dañan su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.) ... las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral ... este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece [...] En Argentina este término está poco difundido y no existe legislación al respecto” - autónoma, obviamente fuera de la amplitud interpretativa de los arts 242, 66 y cc de la L.C.T.-. No obstante, el informe de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) del año 1998, ya suministraba estadísticas de nuestro país e incluía un comentario sobre el particular del especialista en Derecho Laboral Dr. HECTOR RECALDE, que califica la situación argentina en tal ámbito como "muy grave".

Entre otras conclusiones, la Dra. MAC DONALD agrega: “El MOBBING tiene como consecuencia la exclusión definitiva del trabajador del ámbito laboral en donde se desempeña [...]. Soy de opinión que el mismo es un acoso laboral sufrido por el trabajador que bien tiene componentes psicológicos que llevan a la víctima del MOBBING a la autodestrucción psicológica y/o física” ([www.diariojudicial.com/printfriendly.asp?IDNoticia\\_Cabecera=21042](http://www.diariojudicial.com/printfriendly.asp?IDNoticia_Cabecera=21042)).- La Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI ha dicho: “Las situaciones de acoso ... son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue, efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial ...” (SENT. 53965 15/3/01 "DENTONE, JOSEFINA C/ SEGURIDAD Y CUSTODIA SRL S/ DESPIDO", eIDial - AL5A8).

La Cámara Nacional en lo Civil, Sala A, en Exp. 110479/96 - "P., M. c/ Cía. de SERVICIOS HOTELEROS s.a. s/ daños y perjuicios" - 05.06.2001, sostuvo: "... En tal sentido, las ofensas a dicho derecho (art. 19 C.N. y art. 1071 CC ) pueden materializarse por el acoso ... en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo" (eIDial - AA956 ).

Con relación a los protagonistas del mobbing se ha dicho: "Se debe destacar que el mobbing puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda.

Dicha 'incomodidad' puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del mobber. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias" (Sandra Assad: "La reparación de los daños laborales. Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo: el mobbing" L.L. 04.04.05). La misma Dra. Assad cita entre sus antecedentes legislativos internacionales y nacionales la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, la Convención de New York de 1967, el Pacto de San José de Costa Rica de 1960, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1980, la Constitución Nacional, el Convenio N° 111 de 1958 de la O.I.T, la L.C.T. y las Leyes Nacionales 23.592 y 25.013 . -

Pues bien, la remisión a la figura del "mobbing" no comporta invadir la esfera de competencia exclusiva de la instancia de mérito en cuanto a ponderar si la situación descripta al accionar se ha configurado o no en dicho plexo probatorio, sino a determinar que el juzgador, al decidir por mayoría, no solamente no tuvo en cuenta la validación de la causal efectuada por el primer votante en el punto 5) de fs. 221, sino que además omitió un pronunciamiento al respecto con marginación de la presunción a favor del trabajador al aseverar el Juez de segundo voto de modo dogmático que la persecución no pudo haber sido tal, por cuanto la accionante no trabajó durante el período previo a darse por despedida, a lo que adhirió sin fundar el tercer votante dirimente. -

Las piezas atribuidas a la Licenciada PUENTES DE SANCHEZ a fs. 21, 22, 23 y 40, más las intimaciones a retomar sus tareas bajo apercibimiento de tener por abandono de trabajo cuando existían certificados médicos a favor de la actora obrantes a fs. 25, 27, 29 y el cambio de estrategia a partir de fs. 33/34, 37 y 41 a partir de la actuación profesional de la psicóloga designada por la propia empresa, por cierto que ameritaban una valoración de otra índole, no arbitraria ni dogmática, no solamente por el "in dubio pro operario", sino en función del alegado "mobbing", en el segundo y tercer voto, respecto a cuya existencia o inexistencia -INSISTO- no nos corresponde ingresar por ser propio del grado.

Así, resulta:

A.- La sentencia omite considerar y pronunciarse sobre los acollarados “ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/CONSIGNACION” (Expte. 14.027/2000 del Tribunal del Trabajo, ver fs. 84, 22.06.2001. Ídem en el presente, ver fs. 215, 07.12.2001).- La Cámara Federal de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Capital Federal, dijo el 29-6-1998: “... La acumulación de procesos produce la suspensión del curso de los expedientes que estuvieren mas cercanos a la sentencia, hasta que los restantes se encuentren en igual estado, por cuanto la totalidad de ellos se deciden al mismo tiempo por una sentencia única, no pudiéndose fraccionar la continencia de la causa expidiendo por separado y en tiempo diferente sentencias independientes, lo que daría lugar a la nulidad procesal. es violatoria de la garantía de la defensa en juicio la sentencia dictada en uno de ellos, si omite considerar las cuestiones planteadas en los otros acumulados por razones de conexidad y a fin de que se dictara una única sentencia (Conf.. Falcón, E. M., "Código procesal civil y comercial de LA NACION, Anotado, concordado, comentado", T. II, P. 230 Y SU CITA). Ver “ESTADO NACIONAL MINISTERIO DE DEFENSA C/COMPANÍA ARGENTINA DE TRANSPORTES MARITIMOS SA S/PROCESO DE EJECUCION. CAUSA N° 22.260/96.- VOCOS- CONESA - MARIANI DE VIDAL.- (eIDial - AF1160 ). Asimismo: “... Cuando se pretenda obtener la acumulación de distintos procesos, para que sea el mismo juez que decida con criterio unitario y en una sola sentencia (art. 194, C. Procesal), se requiere que las causas se encuentren en la misma instancia, que el juez que deba entender sea competente por razón de la materia y que puedan sustanciarse por los mismos trámites -excepto el caso contemplado en la última parte del art. 188 del Código adjetivo- y, fundamentalmente, que exista conexidad entre las distintas pretensiones, de modo tal que lo que se resuelva en una de ellas incida en las demás ...” (“Guida, Samerio Pascual c/ Guida, Marcelo s/ Desalojo” - CC0201 - LP - B 66837 RSI-117-89 I - 11.04.1989.- MAG. VOTANTES: Montoto – Sosa- "Vergel, Héctor c/ Luchetti, Elsa y otros s/ Desalojo" - CC0201 - LP - B 72241 RSI-227-91 I - 29.10.1991.- MAG. VOTANTES: Sosa – Crespi.- eIDial - W37C2). “La acumulación de procesos en virtud de existir conexidad entre las actuaciones, no significa subsumir las cuestiones planteadas en un proceso a las vicisitudes del otro. Los procesos acumulados mantienen su identidad e individualidad durante el trámite motivo por el cual las cuestiones procesales planteadas en cada uno de ellos no se comunican al otro u otros. La finalidad de la acumulación es el dictado de una sentencia única en la que las cuestiones que son comunes a todos los procesos sean resueltas en forma conjunta. Pero ello no significa que deba existir trámite y resolución unificada de las diversas pretensiones y defensas que los litigantes pudieran hacer valer en cada uno de ellos, las que guardan individualidad y deben ser resueltas en forma independiente ...” (Godoy, Catalina y otro c/ Schewert, Carlos y otros s/ Daños y perjuicios" - CC0202 - LP 92027 RSD-81-4 S - 13.04.2004 - Juez FERRER (SD) MAG. VOTANTES: Ferrer-Suárez.- eIDial - W176D9 ).

Elementales razones de buen orden, que se tuvieron en cuenta al disponer la acumulación de los expedientes, imponían una solución expresa del juicio de consignación, que evitara dejar librada a la interpretación el resultado final de dicha cuestión en la decisión mayoritaria de la Cámara. La instancia de grado tiene pendiente de resolución el Expte. N° 14.027/2000, sea en un sentido u otro, receptando o rechazando la acción o eventualmente declarando que por su dación en pago y autorización de retiro del 2-1-2001 (ver fs. 52), pudo devenir en abstracto. B.- El segundo votante incurre 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 antes descripta. - C.- Sobre esa misma causal, el tercer votante adhiere sin fundar, atento que le correspondía dirimir y está incurso en dogmatismo al presumir que la conducta laboral y procesal de la actora obedeció al precedente “CIFUENTES”, cuando expresa “... asumo que el precedente debe haber influido en Dufey. Sólo así se entiende su posición inflexible ante

los ofrecimientos de la empresa, ya para mantener la relación, ya para concertar una desvinculación. Seguramente también habrá influido en la empresa para ofrecer una compensación casi absoluta en los términos de la sentencia Cifuentes y hacia el futuro distinguir –al menos salarialmente- una nueva categoría ...”. MI VOTO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Alberto I. BALLADINI dijo: Atento a la coincidencia de los votos precedentes, ME ABSTENGO de emitir opinión (art. 39 de la L.O.).

A la segunda cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo:

Por las razones expuestas al tratar la primera cuestión propongo al Acuerdo hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de que habría sido víctima la trabajadora y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente, deberán remitirse las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. También propicio que las costas de esta instancia se impongan en el orden causado en atención al modo como se resuelve. ASI LO VOTO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Luís LUTZ dijo:

ADHIERO al voto que antecede en cuanto a hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido, con remisión de las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. También propicio que las costas de esta instancia se impongan en el orden causado en atención al modo como se resuelve.- Agrego la advertencia de “ut supra”, en cuanto está pendiente de resolución la consignación del Expte nro. 14027/2000, que corre por cuerda. ASI LO VOTO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Alberto I. BALLADINI dijo:

ME ABSTENGO de emitir opinión.

Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

R E S U E L V E:

Primero: Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente remitir las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido.

Segundo: Costas en la instancia de legalidad en el orden causado en atención al modo como se resuelve.

Tercero: Regular -por su actuación en esta instancia- los honorarios profesionales del doctor Rodolfo L. RODRIGO en el 35% de los que le correspondieren en la instancia de origen calculados en función de las sumas involucradas en la materia objeto de impugnación; y los de los doctores Carlos D. RINALDIS y Roberto STELLA -en forma conjunta- en el 25%



calculados en igual forma (art. 14 y ccdtes. de la L.A.), los que deberán ser abonados en ambos casos dentro del plazo de diez (10) días de notificados. Notifíquese a la Caja Forense y cúmplase con la ley 869.

Tercero: Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvanse.



## Anexo II: Normativo vigente

### Nacional

#### Constitución Nacional

Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo y el nuevo art. 66-Nueva redacción

Ley N° 26.485 De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 11 de Marzo de 2009

Decreto N° 1011/10. Ley de Protección Integral a las Mujeres

19 de Julio de 2010 Reglamentación de la Ley N° 26.485

Ley N° 23.592 Actos discriminatorios 3 de Agosto de 1988

Código Penal

Código Civil

M.T.E. y S.S. Resolución 5/2007 Creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral 5 de enero de 2007.

#### *Tratados Internacionales aplicables*

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (1948. NACIONES UNIDAS)

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (1948)

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL (1967)

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA) (1969) En especial artículo N° 5 inc. 1° y artículos N° 11 y 32

CONVENIO OIT N° 111. CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN, 4 DE JUNIO 1958- RATIFICADO POR ARGENTINA

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979) En especial artículos N° 2 y 11

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966) En especial artículos N° 7 y 12

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS En especial artículo N° 17

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER - "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ" Ley N° 24632

### Normativa Provincial y CABA

#### Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ley N° 1225\_04 Empleo Publico. Violencia Laboral. Prevención y Sanciones. 5 de enero de 2004

#### Provincia de Buenos Aires

Constitución de la provincia – Reforma 2007

Ley N° 13.168 Violencia Laboral. Prevención. Sanciones. 5 de enero de 2004

Ley N° 14.040 Empleo Publico. Violencia Laboral. Prevención. Sanciones y Modifica-





ción. 5 de octubre de 2009

Decreto N° 2.032/09 Empleo Publico. Violencia Laboral. Prevención. Sanción. Modificación. 5 de octubre de 2009

Provincia de Entre Ríos

Ley N° 9.671/06 Trabajo. Violencia Laboral. Prevención. 5 de enero 2006

### **Provincia de Jujuy**

Ley N° 5.349 Laboral Violencia. Erradicación. Control. Sanción. 22 de mayo de 2003

### **Provincia de Misiones**

Ley N° 4.245 Violencia Laboral. Sanciones. 28 de diciembre de 2005

### **Provincia de San Juan**

Ley N° 7.939 Laboral Violencia. Prevención. Régimen. 20 de noviembre de 2008 (Reglamentada por Decreto N° 408/10 28 de mayo e 2010)

Ley N° 7.961 Laboral Violencia. Prevención. Régimen. Modificación. 7 de enero de 2009 (Reglamentada por Decreto N° 408/10 28 de mayo e 2010)

### **Provincia de San Luís**

Ley N° I-0678 Laboral. Violencia. Acoso Sexual. Régimen. 28 de octubre de 2009

Decreto N° 3.890/09

### **Provincia de Santa Fe**

Ley N° 12.434 Laboral. Violencia Laboral. Régimen Sancionatorio. 1 de Agosto de 2005 (Reglamentada por Decreto N° 1.040/07 25 de junio de 2010)

### **Provincia de Tucumán**

Ley N° 7.232 Contrato de Trabajo. Violencia Laboral. 23 de septiembre de 2002

Normativa municipal y comunal

Municipalidad de Morón

Ordenanza N° 8.723/06

Decreto N° 2.105/06

### **C M Rosario Santa Fe**

Ordenanza 7899/2005 Administración Publica. Violencia Laboral. Prevención. Control. Sanción y Erradicación. Régimen. 22 de septiembre de 2005 (Reglamentada por Decreto 1840/2006)

Convenios Colectivos de Trabajo

CCT General para la Administración Pública Nacional

CCT N° 697/05 "E" Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, INSSJP

CCT para el Personal de la Administración Nacional de Aduanas

CCT para el Personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires

CCT para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

CCT para el sector público salteño

## Código Penal

### Título III

#### **DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD SEXUAL**

*(rúbrica del título sustituida por art. 1° de la Ley N° 25.087 B.O. 14/5/1999)*

*(Nota Infoleg: Capítulo I y su rúbrica: Adulterio, derogados por art. 3° de la Ley N° 24.453 B.O. 7/3/1995)*

**ARTICULO 118.-** *(Artículo derogado por art. 4° de la Ley N°24.453 B.O. 7/3/1995)*

#### Capítulo II

**ARTICULO 119.** - Será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de persona de uno u otro sexo cuando, ésta fuera menor de trece años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.

La pena será de cuatro a diez años de reclusión o prisión cuando el abuso por su duración o circunstancias de su realización, hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima.

La pena será de seis a quince años de reclusión o prisión cuando mediando las circunstancias del primer párrafo hubiere acceso carnal por cualquier vía.

En los supuestos de los dos párrafos anteriores, la pena será de ocho a veinte años de reclusión o prisión si:

- a) Resultare un grave daño en la salud física o mental de la víctima;
- b) El hecho fuere cometido por ascendiente, descendiente, afín en línea recta, hermano, tutor, curador, ministro de algún culto reconocido o no, encargado de la educación o de la guarda;
- c) El autor tuviere conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave, y hubiere existido peligro de contagio;
- d) El hecho fuere cometido por dos o más personas, o con armas;
- e) El hecho fuere cometido por personal perteneciente a las fuerzas policiales o de seguridad, en ocasión de sus funciones;
- f) El hecho fuere cometido contra un menor de dieciocho años, aprovechando la situación de convivencia preexistente con el mismo.

En el supuesto del primer párrafo, la pena será de tres a diez años de reclusión o prisión si concurren las circunstancias de los incisos a), b), d), e) o f)."

*(Artículo sustituido por art. 2° de la Ley N° 25.087 B.O. 14/5/1999)*

#### **DELITOS CONTRA LA LIBERTAD**

#### Capítulo III

#### Violación de Secretos y de la Privacidad

*(Epígrafe sustituido por art. 3° de la Ley N° 26.388, B.O. 25/6/2008)*

**ARTICULO 153.** - Será reprimido con prisión de quince (15) días a seis (6) meses el que abriere o accediere indebidamente a una comunicación electrónica, una carta, un pliego cerrado, un despacho telegráfico, telefónico o de otra naturaleza, que no le esté

dirigido; o se apoderare indebidamente de una comunicación electrónica, una carta, un pliego, un despacho u otro papel privado, aunque no esté cerrado; o indebidamente suprimiere o desviare de su destino una correspondencia o una comunicación electrónica que no le esté dirigida.

En la misma pena incurrirá el que indebidamente interceptare o capture comunicaciones electrónicas o telecomunicaciones provenientes de cualquier sistema de carácter privado o de acceso restringido.

La pena será de prisión de un (1) mes a un (1) año, si el autor además comunicare a otro o publicare el contenido de la carta, escrito, despacho o comunicación electrónica.

Si el hecho lo cometiere un funcionario público que abusare de sus funciones, sufrirá además, inhabilitación especial por el doble del tiempo de la condena.

*(Artículo sustituido por art. 4° de la Ley N° 26.388, B.O. 25/6/2008)*

**ARTICULO 153 BIS.** - Será reprimido con prisión de quince (15) días a seis (6) meses, si no resultare un delito más severamente penado, el que a sabiendas accediere por cualquier medio, sin la debida autorización o excediendo la que posea, a un sistema o dato informático de acceso restringido.

La pena será de un (1) mes a un (1) año de prisión cuando el acceso fuese en perjuicio de un sistema o dato informático de un organismo público estatal o de un proveedor de servicios públicos o de servicios financieros.

*(Artículo incorporado por art. 5° de la Ley N° 26.388, B.O. 25/6/2008)*

## **TITULO XI**

### **DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PÚBLICA**

#### **Capítulo IV**

Abuso de autoridad y violación de los deberes de los funcionarios públicos

**ARTICULO 248.** - Será reprimido con prisión de un mes a dos años e inhabilitación especial por doble tiempo, el funcionario público que dictare resoluciones u órdenes contrarias a las constituciones o leyes nacionales o provinciales o ejecutare las órdenes o resoluciones de esta clase existentes o no ejecutare las leyes cuyo cumplimiento le incumbiere.

## **LIBRO SEGUNDO**

### **DE LOS DELITOS**

#### **TITULO I**

### **DELITOS CONTRA LAS PERSONAS**

#### **Capítulo II**

Lesiones

**ARTICULO 89.** - 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.

**ARTICULO 90.** - 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.

**ARTICULO 91.** - 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.

**ARTICULO 92.** - Si concurriere alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 80, la pena será: en el caso del artículo 89, de seis meses a dos años; en el caso del artículo 90, de tres a diez años; y en el caso del artículo 91, de tres a quince años.

**ARTICULO 93.** - Si concurriere la circunstancia enunciada en el inciso 1° letra a) del artículo 81, la pena será: en el caso del artículo 89, de quince días a seis meses; en el caso del artículo 90, de seis meses a tres años; y en el caso del artículo 91, de uno a cuatro años.

**ARTICULO 20 bis.-** Podrá imponerse inhabilitación especial de seis meses a diez años, aunque esa pena no esté expresamente prevista, cuando el delito cometido importe:

1°. Incompetencia o abuso en el ejercicio de un empleo o cargo público;

### Anexo III: Proyectos de Ley referidos al Acoso Moral

#### SECRETARIA PARLAMENTARIA

Dirección Secretaría

Dirección Comisiones

Dirección de Información Parlamentaria.

#### CAMARA DE DIPUTADOS

##### • PROYECTO DE LEY

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 3013-D-2011 **Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 63 **Fecha:** 06/06/2011

Violencia Laboral: Régimen para su Prevención, Control y Sanción.

##### FIRMANTES:

Pereyra, Guillermo Antonio	Frente Para La Victoria - Pj	Mendoza
Plaini, Francisco Omar	Frente Para La Victoria - Pj	Buenos Aires
Cejas, Jorge Alberto	Frente Para La Victoria - Pj	Río Negro
Ledesma, Julio Rubén	Corriente De Pensamiento Federal	Buenos Aires

##### Giro A Comisiones En Diputados:

Legislación Del Trabajo

Derechos Humanos Y Garantías

##### DICTAMENES DE COMISION:

Diputados [Orden Del Día N° 2877/2011](#) - Dictamen Conjunto De Los Expedientes 1957-D-2010 Y 3013-D-2011 17/11/2011 Con Modificaciones

##### • PROYECTO DE LEY

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 3360-D-2010  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 58 **Fecha:** 18/05/2010

Régimen sobre acoso moral, mobbing, y laboral.

##### FIRMANTES:

Acosta, Maria Julia	Frente Para La Victoria - Pj	Catamarca
---------------------	------------------------------	-----------

##### Giro A Comisiones En Diputados:

Legislación Del Trabajo

Legislación Penal

JUSTICIA

##### • PROYECTO DE LEY



**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 1957-D-2010  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 30 **Fecha:** 09/04/2010

Régimen de prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral.

**Firmantes:**

Recalde, Héctor Pedro	Frente Para La Victoria - Pj	Buenos Aires
Rucci, Claudia Mónica	Peronismo Federal	Buenos Aires
Ciciliani, Alicia Mabel	Partido Socialista	Santa Fe
Rodríguez, Marcela Virginia	Coalición Cívica	Buenos Aires
Salim, Juan Arturo	Frente Para La Victoria - Pj	Tucumán
Carca, Elisa Beatriz	Coalición Cívica	Buenos Aires
Luna De Marcos, Ana Zulema	Frente Cívico Por Santiago	Santiago Del Estero
Giubergia, Miguel Ángel	UCR	Jujuy
Gil Lozano, Claudia Fernanda	Coalición Cívica	Ciudad De Buenos Aires

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

Derechos Humanos Y Garantías

**DICTAMENES DE COMISION:**

[Orden Del Día N° 2877/2011](#) - Dictamen Con-  
 Diputados junto De Los Expedientes 1957-D-2010 Y 17/11/2011 3013-D-2011 Con Modificaciones

• **PROYECTO DE LEY**

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 5998-D-2009  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 173 **Fecha:** 04/12/2009

Régimen De Prevención, Control, Sanción Y Erradicación De La Violencia Laboral.

**Firmantes:**

Piumato, Julio Juan	Frente Para La Victoria - Pj	Ciudad De Buenos Aires
Argüello, Octavio	Frente Para La Victoria - Pj	Buenos Aires

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

Derechos Humanos Y Garantías

• **PROYECTO DE LEY**



**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 2146-D-2006  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 42 **Fecha:** 03/05/2006

Código Penal De La Nación: Incorporación Del Artículo 158 Bis, Sobre Delito De Acoso Laboral.

**Firmantes:**

Spatola, Paola Rosana Guardia Peronista Buenos Aires

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Penal

Legislación Del Trabajo

**Dictámenes De Comisión:**

Diputados [Orden del día n° 3242/2007](#) 29/11/2007 Este Expediente Ha Sido Tenido A La Vista En El O/D 3242/07

**Tramite:**

Diputados Resolución De Presidencia - Cambio De Orden De Las Comisiones 09/08/2006

• **PROYECTO DE LEY**

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 2910-D-2006  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 61 **Fecha:** 31/05/2006

VIOLENCIA LABORAL, REGIMEN.

**Firmantes:**

Marino, Juliana Isabel Frente Para La Victoria - Pj Ciudad De Buenos Aires

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

**Dictámenes De Comisión:**

Diputados [Orden Del Día N° 3242/2007](#) 29/11/2007 Este Expediente Ha Sido Tenido A La Vista En El O/D 3242/07

• **PROYECTO DE LEY**

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 2857-D-2006  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 60 **Fecha:** 30/05/2006

Contrato De Trabajo, Ley 20744: Incorporación Del Artículo 81 Bis, Sobre Acoso Moral.

**Firmantes:**

Bullrich, Esteban José Pro Ciudad De Buenos Aires

Martini, Hugo	Pro	Ciudad De Buenos Aires
Bertol, Paula Maria	Pro	Ciudad De Buenos Aires
Tonelli, Pablo Gabriel	Pro	Buenos Aires
Vanossi, Jorge Reinaldo	Pro	Ciudad De Buenos Aires

#### Giro A Comisiones En Diputados:

Legislación Del Trabajo

#### Dictámenes De Comisión:

Diputados [Orden Del Día N° 3242/2007](#) 29/11/2007 Este Expediente Ha Sido Tenido A La Vista En El O/D 3242/07

#### • PROYECTO DE LEY

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 2755-D-2006  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 57 **Fecha:** 24/05/2006

Contrato De Trabajo, Ley 20744: Incorporación Del Artículo 242 Bis, Sobre Acoso Laboral.

#### Firmantes:

Nemirovski, Osvaldo Mario	Frente Para La Victoria - Pj	Riío Negro
Romero, Rosario Margarita	Frente Para La Victoria - Pj	Entre Ríos
Artola, Isabel Amanda	Frente Para La Victoria - Pj	Buenos Aires
Cesar, Nora Noemí	Frente Para La Victoria - Pj	Buenos Aires
Recalde, Héctor Pedro	Frente Para La Victoria - Pj	Buenos Aires
Córdoba, José Manuel	Frente Para La Victoria - Pj	Santa Cruz

#### Giro A Comisiones En Diputados:

Legislación Del Trabajo

#### Dictámenes De Comisión:

Diputados [Orden Del Día N° 3242/2007](#) 29/11/2007 Este Expediente Ha Sido Tenido A La Vista En El O/D 3242/07

#### • PROYECTO DE LEY

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 0296-D-2006  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 4 **Fecha:** 06/03/2006

Régimen De Prevención, Sanción Y Erradicación De La Violencia Laboral.

#### Firmantes:

Rodríguez, Marcela Virginia	Ari	Buenos Aires
-----------------------------	-----	--------------





Carrió, Elisa Maria Avelina

Ari Ciudad De Buenos Aires

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

Derechos Humanos Y Garantías

**DICTAMENES DE COMISION:**

Diputados [Orden del día n° 3242/2007](#) 29/11/2007 ESTE EXPEDIENTE HA SIDO TENIDO A LA VISTA EN EL O/D 3242/07

**TRAMITE:**

Diputados MOCION DE APARTAMIENTO DE REGLAMENTO (AFIRMATIVA) 08/03/2006

Diputados MOCION DE PREFERENCIA (AFIRMATIVA) 08/03/2006

• **PROYECTO DE DECLARACION**

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 4125-D-2003

**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 127 **Fecha:** 02/09/2003

Solicitar Al Poder Ejecutivo La Investigación Sobre El Impacto Psicosocial Del Acoso Psicologico Laboral - Mobbing -, En Nuestro País.

**Firmantes:**

Osorio, Marta Lucia Justicialista La Pampa

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

Acción Social Y Salud Publica

**Dictámenes De Comisión:**

Diputados [Orden del día n° 2932/2003](#) 27/10/2003

**Tramite:**

Diputados Consideración Y Aprobación 12/11/2003 APROBADO

Contestación Del Poder Ejecutivo Nacional

Diputados - Jefe De Gabinete De Ministros - Girado A 28/04/2004  
 La Comisión Respectiva

Contestación Del Poder Ejecutivo Nacional

Diputados - Jefe De Gabinete De Ministros - Girado A 07/07/2004  
 La Comisión Respectiva

Diputados Contestación Del Poder Ejecutivo Nacional 22/09/2004  
 - Jefe De Gabinete De Ministros - Girado A

La Comisión Respectiva

• **PROYECTO DE LEY**

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 3004-D-2004  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 59 **Fecha:** 26/05/2004

Hostigamiento O Acoso Laboral En El Ámbito Del Estado Nacional, Protección Del Personal Y Responsabilidades.

**Firmantes:**

Roselli, José Alberto	Convergencia	Ciudad De Buenos Aires
Accavallo, Julio	Encuentro	Riό Negro
Basteiro, Sergio Ariel	Partido Socialista	Buenos Aires
Bonasso, Miguel Luís	Convergencia	Ciudad De Buenos Aires
Gutiérrez, Francisco Virgilio	Polo Social	Buenos Aires
Jarque, Margarita Ofelia	Encuentro	Buenos Aires
Macaluse, Eduardo Gabriel	Ari	Buenos Aires
Méndez De Ferreyra, Araceli Estela	Convergencia	Corrientes
Polino, Héctor Teodoro	Partido Socialista	Ciudad De Buenos Aires

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

Derechos Humanos Y Garantías

**Tramite:**

Diputados Solicitud De Ser Adherente De La Diputada Juliana Marina (A Sus Antecedentes)

• **PROYECTO DE LEY**

**Iniciado:** Diputados **Expediente:** 4835-D-2001  
**Publicado en:** Trámite Parlamentario n° 104 **Fecha:** 31/07/2001

REGIMEN PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL.

**Firmantes:**

Orozco, Jorge Alberto	UCR	Buenos Aires
Volando, Humberto Antonio	Frepaso	Córdoba
Tejerina, Julio Alberto	UCR	Santa Fe
Herzovich, Maria Elena	UCR	Entre Ríos



Nieva, Alejandro Mario

UCR

Jujuy

**Giro A Comisiones En Diputados:**

Legislación Del Trabajo

Derechos Humanos Y Garantías

**CAMARA DE SENADORES**

**Expediente Numero 1310/05**

<b>Origen:</b> Senado De La Nación
<b>Tipo</b> Proyecto De Ley
<b>Extracto</b> Giri Y Otras: Proyecto De Ley Sobre Violencia Laboral
<b>Autor/Es:</b> Giri, Haide Delia / Oviedo, Mercedes Margarita / Caparrós, Mabel Luisa / Paz, Elva Azucena

Tramite Legislativo Del Expediente

<b>DIR. COMISIONES</b>	<b>INGRESO DEL DICTAMEN</b>
17/05/2005	SIN FECHA

. Giros del Expediente a Comisiones

<b>DE</b>	<b>TRABAJO</b>	<b>Y</b>	<b>PREVISIÓN</b>	<b>SOCIAL</b>
<b>ORDEN DE GIRO: 1</b>				
FECHA DE INGRESO: 17/05/2005				
FECHA DE EGRESO: 28/02/2007				
<b>EL EXPEDIENTE CADUCO EL DIA 28/02/2007</b>				
<b>OBSERVACIONES</b>				
12/05/05 SE INC. FIRMA SEN. PAZ				
<b>ENVIADO AL ARCHIVO: 02/07/2007</b>				

**EXPEDIENTE NUMERO 853/05**

<b>Origen:</b> SENADO DE LA NACION
<b>Tipo:</b> PROYECTO DE LEY



**Extracto:** MORALES Y ARANCIO DE BELLER: REPRODUCEN EL PROYECTO DE LEY SOBRE VIOLENCIA LABORAL. (REF. S. 27/03)

**Autor/es:** MORALES, GERARDO RUBÉN  
ARANCIO de BELLER, LYLIA MÓNICA

Tramite Legislativo del Expediente

MESA DE ENTRADA	DADO CUENTA	Nº DE D.A.E.
14/04/2005	20/04/2005	45

└ Fechas en Dirección Comisiones

<b>DIR. COMISIONES:</b> 18/04/2005	<b>INGRESO DEL DICTAMEN:</b> SIN FECHA
------------------------------------	--

**DE DERECHOS Y GARANTÍAS  
ORDEN DE GIRO: 2**

FECHA DE INGRESO: 18/04/2005

FECHA DE EGRESO: 28/02/2007

**EL EXPEDIENTE CADUCO EL DIA 28/02/2007**

**ENVIADO AL ARCHIVO: 02/07/2007**

**EXPEDIENTE NUMERO 166/05**

└ Información General

<b>Origen:</b> SENADO DE LA NACION
<b>Tipo:</b> PROYECTO DE LEY
<b>Extracto:</b> MAZA: REPRODUCE EL PROYECTO DE LEY SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO. REF. S. 1424/03
<b>Autor/es:</b> MAZA, ADA MERCEDES

Tramite Legislativo del Expediente

MESA DE ENTRADA	DADO CUENTA	Nº DE D.A.E.
04/03/2005	16/03/2005	8

└ Fechas en Dirección Comisiones



<b>DIR. COMISIONES</b>	<b>INGRESO DEL DICTAMEN</b>
11/03/2005	SIN FECHA

• Giros del Expediente a Comisiones

<b>DE</b>	<b>TRABAJO</b>	<b>Y</b>	<b>PREVISIÓN</b>	<b>SOCIAL</b>
<b>ORDEN DE GIRO: 1</b>				
FECHA DE INGRESO: 11/03/2005				
FECHA DE EGRESO: 28/02/2007				
<b>EL EXPEDIENTE CADUCO EL DIA 28/02/2007</b>				
<b>ENVIADO AL ARCHIVO</b>				
02/07/2007				

## Anexo IV Informe Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

### **B - Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (M.T. y S. S.)**

B1. - *Presentación realizada en la Jornada “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” OAVL-MTEySS – Diciembre de 2008*

**Dra. Patricia Barbado** SECRETARIA DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL Y COMERCIAL FEDERAL - COFUNDADORA Y PRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN MAGNA PARA LA PROMOCIÓN DE LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Buenas tardes a todos y a todas. Muchas gracias por la invitación. Les agradezco la presencia de ustedes en este lugar y el interés en este tema que es un tema muy sensible y, lamentablemente, de actualidad. Se trata de un tipo de violencia social: la que se manifiesta en los ambientes de trabajo.

Para comenzar, me gustaría que compartamos esta cita de *Nelson Mandela* del *Prólogo al Informe Mundial sobre la Violencia de la OMS* del año 2002:

**“Muchas personas que conviven con la violencia casi a diario la asumen como consustancial a la condición humana, pero no es así. Es posible prevenirla, como también reorientar por completo las culturas en las que impera. Los gobiernos, las comunidades y los individuos pueden cambiar la situación.”**

Aquí Nelson Mandela nos señala algunas de las claves para entender el fenómeno de la violencia. Por un lado, la naturalización nos permite considerarla como parte de la vida y, por otro, el carácter cultural que tiene por lo que se puede erradicar o controlar simplemente reorientando la cultura.

Y esa es una tarea que se tiene que realizar en conjunto. La responsabilidad es de los gobiernos y de las comunidades y también de cada uno de nosotros.

Según la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD la **violencia se define** como:

**“Es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”**

En esta definición tenemos delimitada la violencia física y los otros tipos de violencia se encuentran en el concepto de poder, sobretudo los comportamientos psicológicos que la sociedad debe poder visibilizar e identificar como violentos. La violencia puede ser ejercida de manera efectiva o simplemente existir en grado de amenaza o probabilidad. También, en esta definición están determinados los destinatarios o víctimas. Los daños pueden ser físicos pero también psicológicos e inclusive generar trastornos del desarrollo o privaciones.

Cuando enfrentamos la violencia, la sociedad no comprende por qué se instala de esa manera y qué es lo que se puede hacer para enfrentarla adecuadamente y erradicarla. Yo encontré una explicación que me parece muy válida y que quiero transmitirles, se refiere a los procesos psicológicos facilitadores, que son operaciones mentales que realizamos todos cuando nos enfrentamos con este fenómeno.

### **Procesos psicológicos facilitadores de la violencia**

- 1 **Naturalización:** se considera la violencia como parte de la vida, como algo normal.
- 2 **Invisibilización:** el fenómeno resulta invisible.

3 **Insensibilización:** las personas pierden sensibilidad frente a la violencia.

4 **Encubrimiento:** no se habla ni se denuncian estos comportamientos.

La **naturalización**, a la que hacía referencia la cita de Nelson Mandela, supone que la violencia se considere como algo normal, como parte de la vida. Por ejemplo en los ambientes de trabajo, ante comentarios sobre situaciones violentas las personas tienden a naturalizarla diciendo: “es lo que sucedió siempre”, “donde manda capitán no manda marinero”, “la vida es así, es una lucha”, “el hilo se corta por lo más delgado”, “la ley del gallinero”. En realidad estas son justificaciones que lo único que hacen es dejar instalada la violencia y sin posibilidades de defenderse a los que la sufren o a los otros que quieren hacer algo como para evitar que suceda.

El otro proceso psicológico que facilita la violencia es la **invisibilización** sin herramientas conceptuales el fenómeno resulta invisible.

También se produce la **insensibilización** porque las personas pierden sensibilidad frente a la violencia. No sólo aquellos que la sufren sino quienes son testigos de violencia, los cuales, de alguna manera, son víctimas secundarias de la violencia.

Y el **encubrimiento** también es otro proceso psicológico facilitador porque el silencio termina siendo una forma de complicidad.

Hecha esta introducción, también tenemos que tener en cuenta que el trabajo presenta riesgos y están legislados, son los riesgos del trabajo.

Entre los riesgos del trabajo podemos mencionar los siguientes:

- 1 **Químicos**
- 2 **Biológicos**
- 3 **Físicos (ruidos, vibraciones)**
- 4 **Hidrotérmicos**

Son los riesgos que están presentes en el medio ambiente físico del trabajo. Pero existen otros riesgos que pueden afectar la integridad psicofísica de los trabajadores y son los riesgos psicosociales.

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO se pueden definir como:**

*Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.*

Dentro de los riesgos psicosociales del trabajo se encuentran los siguientes:

- 1 **Estrés:** es el desgaste experimentado por la sobrecarga de trabajo, la forma de su distribución u organización.
- 2 **Burn out:** es el síndrome del “quemado”. Es el desgaste emocional profundo que experimentan aquellas personas que tienen que atender emergencias o catástrofes como los bomberos, médicos, paramédicos, quienes se manejan en ambulancias, los que atienden en las guardias e inclusive el sector docente
- 3 **Violencia laboral:** en sus diversas manifestaciones. Es un riesgo psicosocial porque tiene que ver con el medio ambiente social del trabajo.

Por lo tanto, el deber de seguridad, que es una obligación del empleador, incluye también la protección del trabajador de los **riesgos psicosociales**.

Vamos a ver ahora las diferentes formas en que puede manifestarse la violencia laboral.

### Formas de manifestación de la violencia laboral

1 Violencia física

2 Violencia psicológica

Maltrato verbal, emocional, social

Discriminación, exclusión, aislamiento, “ninguneo”

Abuso de poder

Acoso

Sexual

Psicológico (mobbing)

La **violencia física** es la más fácil de advertir porque se percibe a través de los sentidos, es tangible, deja rastros en el cuerpo.

Pero, en cambio, la violencia psicológica puede pasar desapercibida ya que sus consecuencias no se advierten en el cuerpo. Dentro de los comportamientos de violencia psicológica podemos mencionar: el maltrato verbal, emocional, social; la discriminación, exclusión, aislamiento, el llamado “ninguneo”, el abuso de poder y los procesos de acoso, que también son comportamientos psicológicos.

A su vez, dentro de estos procesos de acoso, el **acoso sexual**, que la sociedad identifica claramente, incluye las intimidaciones y amenazas que va a utilizar el victimario para que no se desmejore la situación en que la víctima presta sus labores o no pierda su trabajo, con la finalidad de obtener sus favores sexuales aprovechando que se encuentra en una situación jerárquicamente inferior en el trabajo.

El otro tipo de acoso es el **psicológico**, también conocido como **mobbing**. Se ejerce a través de presiones, descalificaciones, intimidaciones, humillaciones para aislar a la víctima, para excluirla de la organización.

Repasemos ahora algunas de las obligaciones del empleador. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

**1 de pagar las remuneraciones**

**2 de buena fe**

**3 de seguridad**

Dentro de estas obligaciones una de las más importantes es la de pagar las remuneraciones pero también existe el deber de buena fe.

Refiriéndonos al Estado empleador traje un fallo de la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala II, 5.6.07.- Waiman, Roberto c/Estado Nacional que dice:

“Como gerente del bien común, al Estado ha de requerírsele con mayor rigor el respeto de la buena fe en sus relaciones con los particulares, en especial con aquéllos que a su respecto se encuentran en relación de dependencia.”

Es decir que al Estado también se le exige cumplir el deber de buena fe, ya que su actuación



se debe desarrollar al hilo de la ejemplaridad.

La obligación de seguridad, a la que antes me referí, consiste en:

- 1 Adoptar todas las conductas positivas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador.
- 2 Es la genérica imputación del deber de obrar con especial prudencia y previsión (calificante según los arts. 902 y 909 del Código Civil), de un grado de previsibilidad superior al del hombre medio.
- 3 Su responsabilidad debe juzgarse con un *standard* agravado porque su condición de empleador lo responsabiliza de manera peculiar

En cuanto a la protección legal hay que tener en cuenta que el tema de la violencia laboral vulnera los **derechos humanos** del trabajador, es decir:

- 1 *A la dignidad, el honor, la imagen y la integridad física y mental.*
- 2 *A la ocupación plena y efectiva, con condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.*

Estos derechos están consagrados en los **Tratados Internacionales de Derechos Humanos** que integran nuestra Constitución a partir de la reforma de 1994

- 1 **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** (art.23)
- 2 **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (art. XVI)
- 3 **Convención Americana de Derechos Humanos.** (Pacto de San José de Costa Rica, art. 5, incs. 1 y 2 y art.11, 1984)
- 4 **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales** (preámbulo y art.6).

Otros instrumentos legales que brindan protección a los trabajadores de los comportamientos de violencia laboral son:

- 1 la Constitución Nacional: el art. 14 bis que establece condiciones dignas y equitativas de labor.
- 2 el Código Civil: que consagra el principio de no dañar a otro.
- 3 el Código Penal: a pesar de no estar tipificados los actos de violencia laboral como delito, hay un proyecto para tipificar como delito el acoso sexual. No así respecto del acoso psicológico, aunque en Francia se considera delito, mientras que en España se lo puede encuadrar en el delito contra la integridad moral. Pero dentro de los procesos de mobbing pueden darse actos que impliquen la comisión de delitos que contempla el Código Penal como los de injurias, calumnias, abuso de poder y amenazas e inclusive lesiones.
- 4 la Ley de Contrato de trabajo brinda protección al trabajador al establecer la obligación de seguridad del empleador, el deber de buena fe, de solidaridad y cooperación;
- 5 la Ley antidiscriminación protege al trabajador de las prácticas discriminatorias y, por cierto, la violencia laboral siempre implica una forma de discriminación hostil, y
- 6 las Leyes locales contemplan el fenómeno pero rigen solamente en materia de empleo público como la de la Ciudad de Buenos Aires, la provincia de Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe y Tucumán. La de Jujuy fue vetada y la de Misiones lamentablemente luego de su dictado fue derogada.

Para conceptualizar la **Violencia Laboral**, proponemos tomar la que proporciona la **OAVL**, en el sentido de que consiste en “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.”

La jurisprudencia nacional considera que la violencia laboral encuadra en el concepto de injuria, que es un acto gravísimo que impide la prosecución del vínculo. En diversos precedentes, la Cámara Nacional del Trabajo ha declarado que actos de violencia laboral, considerados como injurias, justifican la decisión del trabajador de considerarse despedido. Como ejemplos podemos mencionar las siguientes conductas:

- 1 no asignarle tareas al trabajador,
- 2 prohibir a los compañeros que hablen con el afectado,
- 3 imposibilitarse ejercer con seguridad su profesión. Se trataba de un médico de guardia que tuvo que atender un caso de urgencia sin los medios para evitar ser demandado en un futuro por mala praxis,
- 4 el maltrato verbal y los insultos,
- 5 el trato degradante y despectivo,
- 6 la desautorización del trabajador por parte de su superior
- 7 el ejercicio de presiones para que renuncie.
- 8 las actitudes persecutorias y
- 9 el acoso sexual y el mobbing.

También la jurisprudencia ha reconocido la figura del **mobbing**, que se nutre de las conductas que habíamos tenido en cuenta anteriormente y para ilustrarlas se pueden señalar las siguientes:

- 1 Privar a los trabajadores de la prestación de sus tareas (Cámara Laboral de Misiones, Sala 1°, 17.2.05);
- 2 Presionar a los trabajadores para lograr su desvinculación de la empresa. (Cámara de Trabajo de Córdoba, Sala X, 11.11.04); y
- 3 La coerción grave, irresistible e injusta ejercida sobre los dependientes para determinarlos contra su voluntad al retiro voluntario (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, 22.5.03).

En el **empleo público** la **violencia laboral** se puede también visibilizar, pues aunque no está categorizada en la **jurisprudencia** como tal ya que se trata de un concepto de reciente conceptualización, se puede advertir claramente en el ejercicio del "**ius variandi**" **irrazonable**. La Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal, se refiere a esta situación y considera que hubo:

- 1 "inadmisible retrogradación jerárquica"
- 2 utilización del "ius variandi" como mecanismo de disciplinamiento de los trabajadores;
- 3 tratamiento vejatorio y
- 4 cesantía encubierta;

También se advierte la violencia laboral en el exceso de punición, por ejemplo:

- 5 cuando se ejerce la potestad sancionatoria con violación del derecho de defensa
- 6 con la cesantía decretada sin motivación y sin el debido proceso legal,
- 7 en un caso existió cesantía encubierta por parte del poder ejecutivo de Catamarca porque la "reubicación" y el "reencasillamiento" del personal lesionaba la estabilidad, la libertad de trabajo y el derecho a fijar residencia, a la par de afectar el derecho de propiedad y vulnerar el de defensa, por colocar al agente en la necesidad de renunciar frente a los graves daños que ocasionaba el acatamiento de los traslados.
- 8 En un precedente de la Cámara del Trabajo de Misiones se consideró que a los empleados de la comuna se les había impedido la prestación de sus tareas y se consideró que los hechos planteados afectaron su dignidad, se había ejercido presión y se les había producido daños por haber experimentado temor de perder su fuente de trabajo.

### Los efectos de la violencia laboral.

Es pluriofensiva porque causa daños que tienen incidencia patrimonial y extrapatrimonial.

Dentro de los **daños con incidencia patrimonial** se encuentran:

- 1 la **incapacidad sobreviviente** por la merma de las aptitudes físicas o psíquicas derivadas del proceso de maltrato;
- 2 el **daño psicológico**, cuando disminuyen las aptitudes psicológicas de los trabajadores que requieren tratamiento;
- 3 cuando el trabajador **pierde la chance** de ascender o de reinsertarse en el mercado laboral en el caso de haber perdido su trabajo;
- 4 además, se pueden provocar **dificultades económicas** y los afectados se ven en la necesidad de realizar gastos para afrontar la defensa, etcétera.

También existen los **daños extramatrimoniales**.

El **daño moral** es el que recepta la jurisprudencia y se considera como la alteración disvaliosa del espíritu y las molestias y perturbaciones que alguien debió padecer a consecuencia de un hecho ilícito, como lo es el ejercicio de la violencia laboral.

En el ámbito del empleo público el derecho de los agentes públicos a obtener la reparación del daño moral se ha admitido en los casos en los que habían sido:

- 1 descalificados;
- 2 segregados;
- 3 sometidos a actuaciones sumariales o a una causa penal;
- 4 privados del empleo o cuando se les había cambiado de destino;
- 5 por el no cobro de haberes y de desempeño laboral;
- 6 cesanteados;
- 7 cuando la cesantía había afectado el prestigio funcional del empleado público por una pretendida violación a las obligaciones estatutarias injustamente atribuida y que representaba una ofensa a su honor;
- 8 también por cesantía decretada sin el debido proceso legal.

Aparte del daño moral, hay otra categoría de daños extrapatrimoniales que aunque la juris-

prudencia es renuente a aceptarlos como tales, pueden estar englobados en el concepto de daño moral. Pero es importante seguir la doctrina italiana para que podamos hacer la diferenciación.

Entre las otras categorías de **daños extrapatrimoniales que causa la violencia laboral** podemos señalar:

- 1 **“daño al proyecto de vida”**: es la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal en forma irreparable o muy difícilmente reparable; no sólo importa la frustración del proyecto de vida, sino también todo menoscabo, restricción o retardo en su realización.
- 2 **“daño existencial”**: imposibilita a la persona acceder a actividades que hacen a su realización como ser humano y que redundan en lo que se conoce como calidad de vida; tales como el impedimento a la serenidad familiar, al goce de un ambiente saludable y de una situación de bienestar o al sereno desarrollo de la propia vida laborativa.
- 3 **“daño biológico” o “daño a la salud”**: son las secuelas que la incapacidad origina en la víctima, atendiendo a su incidencia en los múltiples ámbitos en que el sujeto proyecta su personalidad, entre los que se encuentra el laboral, el social y el familiar.
- 4 **“daño a la personalidad”**: es el detrimento al patrimonio ideológico-cultural de la personalidad.
- 5 **“daño a la intimidad”**: porque implica una invasión del territorio psíquico lo cual configura una ofensa al derecho a la intimidad que halla su fundamento en el art. 19 de la Constitución Nacional y se reglamenta en el art. 1071 bis del Código Civil.

También hay que tener en cuenta que la Violencia Laboral es una **herramienta que sirve para encubrir la corrupción porque es un método de disciplinamiento utilizado para disciplinar a los trabajadores a los fines de encubrir la ilegalidad y mantener la impunidad.**

En un artículo, Diana Scialpi menciona el caso de una médica que había obtenido por concurso el cargo de jefa de farmacia de un hospital público y que recibió toda clase de intimidaciones y amenazas para dejar su puesto y así forzar su desplazamiento porque era el ámbito del servicio hospitalario que producía dinero.

En una revista de actualidad (Revista Noticias) se menciona que la renovación anual de los contratos en la Administración Pública se usa como herramienta de presión, por ejemplo, para que las personas contratadas asistan a los actos políticos ya que de no hacerlo sus contratos corren el riesgo de no ser renovados.

En un caso fallado por el Tribunal Supremo de España en la Sala 3° Contencioso Administrativo que ante la denuncia de un funcionario por mal estado de los filtros de la depuradora de agua en la que trabajaba en el Ayuntamiento de Madrid, se desencadenó un proceso de acoso psicológico en su contra.

Fue sumariado por la misma circunstancia denunciada, o sea, por el mal estado de los filtros, se lo cambió de oficina y durante la jornada de trabajo debió permanecer en un sótano sin ventilación ni luz natural, sin ocupación de ningún tipo.

Cuando solicitaba licencia por enfermedad, con apoyo en un certificado médico se le rechazaba el pedido invocando que su situación en el trabajo pasaba por la inactividad absoluta; cuando presentaba un certificado médico se le exigía otro expedido por especialista diferente, aunque cada certificado corroboraba al anterior.

El Tribunal Supremo de España determinó que se trató de un verdadero paradigma de cómo no debía actuar un poder público en un estado de derecho.

**Debemos tener en cuenta también que el ejercicio de la violencia laboral para encubrir la corrupción,** advierte claramente en la figura de los **denunciantes, llamados “whistleblowers”, que denuncian de buena fe de situaciones no éticas, tanto en el ámbito público como en el privado.**

En el ámbito privado, actualmente, se advierte una tendencia de las empresas a contratar expertos en fraude que son especialistas en detectar irregularidades o fraudes dentro de las empresas porque, obviamente, son las primeras perjudicadas.

Hay un caso célebre en EEUU que es el de Sharron Watkins que era una alta ejecutiva de la megaempresa ENRON quien, en lugar de hacer la denuncia ante el Estado, la hizo ante las autoridades de la empresa acerca de irregularidades y fraudes que se estaban cometiendo y fue perseguida e inclusive temió por su seguridad física.

Nuestro país ha adherido a la *Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (2003)* que protege a los funcionarios denunciantes frente a represalias injustificadas. Uno de los actos de corrupción definidos en estas convenciones es el **abuso de poder**. Luego, la *Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley 24.759)* establece que los Estados deben proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad.

### **La regulación legal de la violencia laboral**

Es importante que existan **sanciones** cuando nos enfrentamos al problema de la violencia laboral, es importante que se hagan las denuncias y que se hagan los planteos judiciales porque lograr la sanción de este fenómeno puede evitar la legitimación social implícita de los comportamientos.

Asimismo, para generar estímulos a fin de que los actos de corrupción sean denunciados, investigados y sancionados, articulando procedimientos y fórmulas para ello y protegiendo a los denunciantes para desterrar la impunidad.

**Los valores actuales** adolecen de un relativismo en la actualidad y llevan a una cierta degradación, por lo que es imprescindible revalorizar las normas éticas.

No se trata de instalar valores autoritariamente porque ello importaría volver al disciplinamiento, sino de reinstalar valores nuevos o valores viejos realizables y ordenados según una escala de preferencia para reencausar el ordenamiento de las conductas sociales.

Esto supone adoptar una **“ética de la anticipación”** como estrategia. A través de la:

- 1 PREVENCIÓN,
- 2 EDUCACIÓN,
- 3 REORIENTACIÓN DE LA CULTURA, ya que como decía Nelson Mandela, la violencia es un producto cultural, se aprende.

Para finalizar, debemos tener presente que la **no prevención** también es una forma de **Violencia**.

Muchas gracias.

**B.2 - Presentación realizada en la Jornada “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” OAVL-MTEySS – Diciembre de 2008 GLADYS SOSA CIOT CENTRAL, SECTOR**

## **GREMIAL - CTA**

En primer lugar quiero agradecer la invitación. Quiero decir que para nosotros es un verdadero placer encontrarnos participando de una jornada que es tan sensible como es el tema de violencia laboral. Sobre todo, como representante gremial de la “Comisión de Oportunidades y Trato -CIOT-”; como titular de la Asociación Trabajadores del Estado -ATE. Y, para nosotros, estar en este lugar y empezar a mostrar ante todos los compañeros y personalidades tan importantes, el trabajo que tiene la finalidad y la creación de esta comisión para nosotros es muy valiosa.

En primer lugar porque proviene de un convenio colectivo de trabajo para la Administración Pública Nacional, fue creado por el decreto 214/06. Es una Comisión que, con ocho artículos, ha logrado instalar en todo lo que es el ámbito de los estatales la temática tan amplia que es el tema de la violencia, el acoso, la discriminación, la cuestión de género, la cuestión de las discapacidades.

Lo hablo con mucho orgullo porque para nosotros arrancar, ponerla en funcionamiento aún con todas las cosas que probablemente no hemos logrado, significa de un gran valor. Importantísimo sentirse parte de esta construcción, ser parte de esta herramienta como parte de un gremio que lucha permanentemente por la igualdad de oportunidades.

Como así también, y a la par de los compañeros de Unión Personal Civil de la Nación -UPCN- que también son parte en este convenio.

Hemos aprendido a convivir diariamente cada vez que nos reuníamos en un clima armonioso. Tratando de dejar afuera todas nuestras diferencias y todo lo que nos separe y buscando los puntos que nos unen. Creo que esta es la lectura que damos siempre nosotros y por lo cual nos sentimos muy contentos. Es más, nos sentimos muy contentas las dos representantes titulares de la CIOT de poder estar en este panel juntas y demostrar que se puede convivir a pesar de las diferencias.

Yo tenía que empezar a hablar para explicar lo que es la CIOT. Nosotros hemos tenido un año de mucho trabajo, recibimos denuncias por el tema de violencia, de acoso. Hemos ido resolviendo con las herramientas que teníamos y hemos ido aprendiendo en el andar cómo debíamos hacer para darle un acompañamiento a todos estos compañeros en el momento de tomar noción de que son víctimas.

El primer problema que tiene la persona que es acosada, a la que le producen permanente violencia en su lugar de trabajo, es que a veces no son conscientes de que son víctimas. En el momento que toman conciencia que son víctimas, cuando deciden enfrentar y decir “yo no quiero perder mi lugar de trabajo, perder mis compañeros, no quiero perder esos espacios que he ganado porque hay un jefe o una persona de poder circunstancialmente que intenta hacerme padecer y hacerme creer que soy el responsable”. Este tránsito que hay desde el momento en el que toma la decisión de hacer una denuncia, recurrir a la CIOT y el empezar a caminar no es fácil. Nosotros intentamos que no se haga en soledad.

La función que tenemos como delegados gremiales es acompañarlos para que sepan que con una presencia gremial, de la CIOT, de los compañeros que tomen conciencia que no sólo le está pasando a este trabajador sino que hoy le toca a este trabajador y mañana le puede tocar a quien está al lado o, a veces, son todos víctimas de la misma situación.

El “no te metás” que tenemos casi culturalmente incorporado a través de tantos años, de no tener que meterse porque era mejor callado la boca y mirar para el costado. Esto que hace que nosotros hemos intentado visibilizar nuestra comisión, que se vea, que se empiece a escuchar, tiene muchas funciones.

Una de las funciones obviamente es recibir denuncias pero también la de poder generar conciencia, capacitarnos, crecer a la par de nuestros propios delegados y compañeros. Nosotros decimos que tenemos delegaciones. Por ejemplo, acá tenemos a nuestra delegación y creo que está presente toda la delegación CIOT Trabajo. Es un orgullo realmente verlos a todos acá porque quiénes mejores que los integrantes de una delegación para conocer la situación real del lugar de trabajo. A nosotros nos llegan denuncias y nosotros podemos tratar de buscar el mejor camino para resolver la situación de este trabajador. Pero la delegación del lugar puede filtrar, puede recibir, puede entender y puede ser la herramienta o el intermediario hacia nosotros. Digo que nosotros hemos armado jornadas, estamos aprendiendo, estamos transitando y estamos dándole a esta CIOT una utilidad y nos sentimos contentos de poder desarrollarla mensualmente en nuestras reuniones ordinarias. Hemos tenido un año muy duro, de mucho trabajo. Pero, de todas maneras, los problemas subsisten y tal vez deberíamos ser mucho más ágiles en la resolución.

Nosotros somos intermediarios algo así como quienes recibimos, verificamos, tenemos que la persona que denuncie esté denunciando a un superior jerárquico y elevar a la máxima autoridad del organismo para que tome cartas en el asunto. En realidad, somos algo así como fiscalizadores. Es verdad, pero no es menor. Por qué no es menor la tarea nuestra porque nosotros somos representantes gremiales y nuestro compromiso es trabajar en pos de los trabajadores. Defender, hacer sentir que sea un clima digno y que sea un clima cálido para trabajar. No puede ser que un trabajador, cuando tenga que ir a trabajar sienta que es una carga, que no quiere ir, que se siente que se enferma. Todo esto son cosas que se pueden evitar.

El haber entrado en esta comisión, el haber empezado a crear esta comisión, el haber participado, estar junto con mis compañeros me hizo ver que existía mucha más cantidad de violencia dentro de la administración pública de lo que nosotros mismos pensábamos.

Pero es una responsabilidad que la tiene la parte gremial y la tenemos asumida. Hemos asumido la decisión de ir adelante y tratar de resolver pero también hay una parte importante de decisión del Estado empleador. Cuando nosotros asumimos la firma de este convenio asumimos un compromiso y el compromiso vino de todos lados. Entonces nosotros tenemos que hacer que se cumpla. Nuestra finalidad y nuestra función es hacer que se cumpla de la mejor manera. Probablemente en el camino nos quedaron cosas sin hacer. Tal vez nos hemos equivocado en algunas decisiones pero nos estamos haciendo en el andar y creo que vamos a crecer mucho más porque si bien ha sido un año muy fructífero para la CIOT, el año que viene va a ser mucho más porque hemos puesto mucho empeño y hemos anotado algunas cositas que vamos viendo que aún nos falta por hacer.

Voy a tomar una frase que ya la dije en otro lugar y que quiero leer. La leí en el diario clarín, en día 6 noviembre después que pasaron las elecciones de Estados Unidos dicho por nuestra presidenta. A mí me impactó mucho y estando en un encuentro en Neuquén la dije y voy a volver a decirlo porque no me pareció un dato menor. Esto es la margen, ni vine a hacer campaña, ni traigo ninguna de esas cosas en mi mensaje. Digo que no es menor lo que nuestra presidenta pronunció en la carta que le mandara al electo presidente de los Estados Unidos, Barak Obama, y dice: “el resultado de esta elección es un hito contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades”. Ese mismo día, por la tarde hubo un acto, en el municipio de Moreno donde dijo “hoy podemos hablar del día de la igualdad de oportunidades, porque en el país de mayor poder en el mundo, donde hasta hace 40 años que las personas de color no podía viajar en los mismos ómnibus, ni ir a las mismas escuelas que un blanco, que un hombre negro sea el presidente de los Estados Unidos debe movernos a hacer una sociedad más abierta y sin prejuicios.”

Por lo tanto, ese es nuestro desafío. Allá vamos y estamos contando con el aval de la presi-

dencia para abajo. Creo que este ámbito debe tomar esta bandera y hacer que se cumpla la igualdad de oportunidades,

Gracias compañeros...

### ***B.3 Algunas consideraciones sobre las mujeres y la violencia laboral***

Los datos que se desarrollan a continuación fueron elaborados sobre la base de 450 consultas recibidas por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) entre 2006 y 2008.

#### *Perfil de los/las consultantes según sexo*

	Mujeres	60%
	Varones	40%

Si bien la Violencia Laboral se ejerce sobre ambos sexos, quienes en primer lugar se acercaron a la OAVL fueron mujeres, sostén de sus hogares, mayores de 30 años, trabajadoras del ámbito privado, del sector terciario.

#### *Tipo de violencia laboral según sexo*

Mujeres	Sexual	10%
	Física	9%
	Psicológica	81%

Varones	Sexual	1%
	Física	11%
	Psicológica	86%

Tanto varones como mujeres consultan, en su gran mayoría, por acoso psicológico, diferenciándose en las otras dos formas de violencia laboral: acoso sexual y agresión física.

De las mujeres consultantes, las jóvenes en su incorporación al mundo del trabajo, son las que en una alta proporción manifiestan situaciones de acoso sexual, entendiéndose por ello toda manifestación de contenido sexual no consentida.

#### *Acosadores/as y acosados/as según sexo*

Acosador/a	Acosado/a	
	Varón	14%
	Mujer	86%
	Varón	54%
	Mujer	46%

A pesar de las dificultades para acceder a puestos de poder y decisión, cuando lo hacen, las mujeres acosan en un porcentaje elevado a otras mujeres, mientras que los varones lo hacen proporciones similares a varones y mujeres.



## Anexo V Entrevista Dra. Sáenz

### Secretaría de Investigaciones del Departamento de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Matanza

Proyecto B-154 “La problemática del acoso moral en el trabajo como eje de análisis organizacional”

Entrevista a la **Dra. Patricia Sáenz** Coordinadora de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

En el marco del proyecto de investigación arriba citado hemos llevada a cabo el 18 de octubre de 2011 una entrevista semiestructurada a la dra. Sáenz, estando presentes los integrantes del proyecto: Alba Iribarne, Ángel de Mendonça y Claudia Morón. A continuación resumimos la misma

#### 1 Atención interdisciplinaria:

La Oficina de Asesoramiento está formada por profesionales de distintas disciplinas por ser la problemática de la Violencia Laboral un fenómeno complejo atravesado por múltiples actores, disciplinas e intereses

#### 2 Procesos centrales:

Es de destacar que aun no hay un marco legal nacional; sí hay legislaciones en algunas jurisdicciones. Lo anterior genera la falta de una regla clara para conducir las tareas de la Oficina de Asesoramiento, por lo que esta dependencia ordena su papel desde la consigna: *Diálogo Social*.

Se refiere a los Derechos Laborales y Personales, como el derecho a la salud, tanto orgánica como psicológica.

Los actores principales son identificados como acosados y acosadores, buscando no etiquetar ni clasificar.

La entrevistada usa expresiones como: Abuso de poder, sometimiento y exclusión.

La intervención de los funcionarios del Ministerio se realiza una vez que es solicitada por algún trabajador, algún sindicato o alguna empresa

#### Proceso habitual

Siempre comienza a raíz de presentación de algún trabajador u otro actor

Si la presentación está originada en un acto de violencia se pide una presentación escrita y la firma de una autorización al Ministerio para que se comuniquen con la empresa u organismo en que el presentante trabaja.

La Oficina cita al empleador suponiendo que no está informado del planteo del presentante (nunca se cita al presunto acosador)

El empleador es citado y se le informa del reclamo presentado.

Una de las posibilidades dadas es que la empresa tome nota del reclamo y se acuerde y firme un acta de compromiso de solución a la situación.

Si después de este contacto el trabajador es despedido este antecedente, obrante en el Ministerio, es considerado por la justicia

#### 3 Evolución del problema

Atento a que inicialmente no hay estadísticas adecuadas los comentarios son más subje-

tivos. Con esta limitación aparece como que hay más denuncias, no sabiendo si se debe a que hay más violencia laboral o hay más conciencia y más confianza como para que se concrete la denuncia; también es observada mayor participación de varones denunciantes, lo que puede también deberse tanto a un cambio cultural como a un aumento de la violencia con prescindencia de género.

#### 4 Tendencias percibidas

Son frecuentes las consultas/denuncias hechas por grupos de trabajadores

Es frecuente que sean acompañados por el delegado sindical

Hay pedidos de capacitación tanto de empresas como de organizaciones sindicales

Hay pedidos de protección de delegados

Organismos públicos generan en sus estructuras áreas enfocadas a esta problemática. Ej.: oficinas de violencia de género en Ministerio de Defensa

Hay rechazo (cultural) en áreas de la Cancillería y del Poder Judicial.

Organismos como la Fiscalía de Investigaciones Administrativas N° 3 colaboran activamente con la Oficina

Cuando empresas y/o sindicatos acuerdan convenios de prevención de violencia laboral implementan en sus organizaciones medidas de prevención

Gran parte de las empresas contactadas se manifiestan dispuestas a solventar capacitación en prevención y remediación. Como ejemplos de temas sobre los que hay solicitud de capacitación son citados: Políticas de buenas prácticas; Análisis de costo y beneficios de las buenas prácticas; clima de trabajo saludable; preparación de Códigos de Buenas Prácticas

Es poco habitual que los trabajadores que se presentan al ministerio hallan previamente hecho denuncias en la empresa u organismos en que trabajan

Se percibe una relación entre el carácter del contrato laboral (por tiempo indefinido, contrato, planta transitoria; etc.)

#### 5 Diferencia entre sectores públicos y privados

No hay una diferenciación muy clara

En ambos aparece una relación entre los casos y el modelo burocrático. Cuando hay defecto (insuficiencia de normas) o exceso (burocratización) aumentan los casos de violencia laboral

Es más difícil presenta una denuncia en la administración pública

En la administración pública es posible que quien ejerza violencia se vea protegido por el régimen legal del empleado público. Además existe diferencia en la protección legal que tienen los funcionarios amparados por ese régimen con respecto a los que están contratados con un régimen más precario

#### 6 Varios

Hay una preocupación particular por la violencia de género

La RSE está conceptualmente relacionada con la prevención de la violencia laboral

La dra. Sáenz recomendó textos relacionados con buenas prácticas elaborados por la Lic. Graciela Fillipis



En las victimas quedan secuelas

En situaciones, la victima lo es por tener un comportamiento ético marcado

En otras, la violencia se desencadena cuando el trabajador reclama algún derecho no cumplido por el empleador