



MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

Mónica Patricia Rizzo¹, Ana María Martorella²

1. Abogada, Título expedido por la universidad Nacional de Mar del Plata, año 1984. Mediadora, Matrículo MP007. Profesora Adjunta Teoría General del Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Mar del Plata. Categorizada como Investigadora. Formadora en Mediación del COLPROBA (Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires) y de la CIJUSO (Fundación de Estudios Sociales y Jurídicos. Secretaría del COMITES (Comité de los Italianos en el Extranjero).
2. Médica-Pediatría. Especialista en Psiquiatría Infanto Juvenil (UBA). Ex Concurrente Hospital Pedro de Elizalde. ISPCAN Honorary Membership 1992/ 1996/ 1997/ 2004/2005. Directora y Docente de Cursos Abuso Infantil & Educación Sexual Infantil y del Adolescente – Resoluciones DIEGEP 1995/ 1996/ 1997/ 1998- Colegio de Médicos Distrito IX 2006. Perito Médico (Práctica Procesal). Equipo Interdisciplinario Escuelas de Educación Especial del Gran Buenos Aires. Formación en Pedagogía Médica UBA & UNLP desde 1998. Presentación en Congresos. Premios: FOEA 1997/1998 y Rotary Internacional IGE 1097/1998. Médica Psiquiatra Asistente en HIEMI MdP desde 2005.

monicapatriciarizzo@yahoo.com.ar

amartor@intramed.net.ar

Mobbing. Reglamentación. Reparación. Perjuicio.

RESUMEN

El mobbing resulta ser un tipo de violencia subrepticia, oculta, silenciosa en el ámbito laboral. Su finalidad inmediata es dañar la integridad psíquica de la persona destruyendo su reputación y marginándolo, y, en forma mediata, sus derechos laborales, ya que la persona termina solicitando su traslado o renunciando a su trabajo. Siendo el perfil del acosador del tipo psicopático, mientras la víctima es responsable, honrada y de una alta capacitación, innovadora, de una gran capacidad de trabajo; la conducta hostigadora del primero, al encontrarse con un trabajador más eficiente calificado, tiene por fin su desplazamiento. Se considera discriminación por persistir en el tiempo con el objeto de desplazar al trabajador, por lo que puede invocarse la Ley Nacional 23952. Esta figura en el derecho comparado se encuentra regulado en forma específica. Como ejemplos podemos citar la normativa de países como Francia, Bélgica, Suecia. En América latina sólo Colombia ha legislado respecto del Acoso laboral. En la Argentina se ha comenzado a analizar como figura autónoma, desde hace aproximadamente 10 años. Si bien, en principio, no existe en nuestro país, dentro del ámbito laboral, una normativa expresa que regule dicha figura; a partir de la reforma constitucional del año 1994, se incorporan a la normativa nacional los tratados internacionales, y el acoso laboral encuentra su regulación, por lo cual se genera la reparación del perjuicio ocasionado, al ser reconocido en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las provincias de Buenos Aires, Santa Fé, Misiones, Tucumán, Jujuy y Entre Ríos.

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

El mobbing es un proceso tendiente a la absoluta destrucción del trabajador; consistente en la realización sistemática y/o constante de acciones u omisiones psicológicamente violentas que se ejercen contra él, con el objeto de lograr su total aislamiento, desmoralización, enfermedad y posterior abandono del empleo; llegando en ocasiones a provocarle la muerte del mismo (Sandra María 155).

METODOLOGÍA

Para comprender el alcance del mobbing en la salud y salud mental de sus protagonistas (acosador, víctima, empresas, trabajadores, usuarios, etc.), debemos conocer todas sus implicancias y su origen, a través de su definición, clasificación, su comparación con otras modalidades de acoso y patologías laborales, y el perfil de los sujetos intervinientes.

De este modo podremos reconocer las estrategias de intervención legales que protegen a sus partícipes, en especial a la víctima.

Etimología- características

El término Mobbing proviene del verbo inglés "to mob" que significa atacar, hostigar, maltratar. Sus características principales son:

- forma parte del concepto de violencia que en el mobbing resulta ser subrepticia, oculta, silenciosa.
- se configura principalmente en el ámbito laboral.
- se origina en conflictos interpersonales no resueltos del hostigador que se activan ante la presencia de un trabajador más calificado.
- consiste en conductas de hostigamiento reiteradas en el tiempo.
- tiene por finalidad inmediata dañar la integridad psíquica de la persona destruyendo su reputación y marginándolo y en forma mediata sus derechos laborales ya que la persona termina solicitando su traslado si ello es posible o renunciando a su trabajo.

Tipos

De acuerdo a la direccionalidad de la conducta, el Mobbing se puede clasificar:

- **Vertical:** es el que ocurre entre personas con distinto nivel jerárquico y puede ser:

- * **Descendente:** también denominado bossing es el que ejerce un superior jerárquico sobre uno o varios subordinados.

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

- * Ascendente: el que ejercen, generalmente varios subordinados contra un superior jerárquico, desconociendo su autoridad.
- **Horizontal:** Es el que se configura entre personas de igual jerarquía. Ven en la víctima un futuro rival.

Comparación con otras tipologías

BLOCKBUSTIN: acoso que se da en el ámbito inmobiliario.

BULLYING acoso en el ámbito escolar.

STRESS LABORAL: surge de un desajuste del trabajador con su ámbito de trabajo.

BORN OUT: también se lo denomina síndrome de la cabeza quemada y es una reacción humana ante el stress crónico que principalmente sufren quienes realizan tareas en el ámbito de la salud pero puede trasladarse a todo ámbito laboral.

WHISTHEBLOWERS: Es aquella persona que dentro de un grupo o ámbito denuncia irregularidades. No se reconocen en el sistema del cual forman parte y no están dispuestos a consentir actos dentro del sistema que consideran inadecuados.

Diferencia del Mobbing con

- ✓ *Abuso de las facultades de dirección* ya que estas tienen por fin incrementar el rendimiento y no desplazar al trabajador
- ✓ *Problemas frecuentes y puntuales en el ámbito laboral* (discusiones, stress, ambiente laboral conflictivo, exceso de trabajo, etc.).

Los sujetos intervinientes se pueden definir a través de su propio **perfil** característico:

■ **ACOSADOR:** Siguiendo a Lembo y Abadi distingue dos tipos:

- ❖ *Perfil psicopático:* "son personas con una desmesurada autoestima, lindantes muchas veces con la megalomanía, muy seductoros, muchas veces carismáticos y con un exacerbado apetito de poder. Son inescrupulosos y jamás asumen sus propios errores." (Los alcances del Mobbing o acoso psicológico en el ámbito laboral, Hierrezuelo Ricardo, Grisolia Julio, publicado 2010, RDSLL 2010-15-1317).
- ❖ *Perfil paranoide.* "Es una persona desconfiada por excelencia. Es alguien muy inseguro de sí mismo, a quien lo único que le da seguridad es tener todo bajo control. Su actitud laboral es de hipervigilancia, está atento al menor detalle que lo pueda dejar descolocado o en desconocimiento de alguna información que él considera básica. De estructura mental muy rígida, para él sólo hay una manera de hacer las cosas, dado que todo lo nuevo, al serle

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

desconocido, queda fuera de su control y se transforma por lo tanto en amenazante. Combate lo novedoso, por más que pueda traer una mejora a la empresa, y, obviamente a los trabajadores que demuestren Ese espíritu innovador. Intenta ocultar toda la información que pueda volverse en su contra, de acuerdo con su modo muy particular de entender las relaciones humanas, en las que el resto de sus compañeros son enemigos potenciales. Por eso es reservado, silencioso, especulador, y vive su jornada laboral en estado de tensión permanente". (Hierrezuelo y Grisóla).

- **VICTIMA:** Son personas sumamente responsables, honradas y de una alta capacitación, y es por ello que despiertan la envidia de los acosadores. Son innovativas, de una gran capacidad de trabajo.
 - Son independientes y generalmente resultan populares en su ámbito laboral y tienen una buena relación con su entorno.
 - Que atento las características de Acosador y Víctima, el Mobbing siempre tiene su origen en la existencia de conflictos no resueltos del acosador, quien comienza su conducta hostigadora al encontrarse con un trabajador más eficiente calificado, a fin de lograr su desplazamiento.

Discriminación y mobbing

La discriminación consiste en un trato desigual en un determinado ámbito.- Si se configura **dentro del ámbito laboral es un supuesto de violencia**. Si la discriminación persiste en el tiempo y tiene por finalidad el desplazamiento del trabajador se configura el Mobbing. Es decir **siempre en el mobbing hay discriminación**, pero no siempre un acto de discriminación configura Mobbing. Es por ello que la ley 23952, puede ser invocada por el trabajador que resulta víctima de Mobbing.

RESULTADOS

Una vez investigados y analizados cada uno de los componentes que integran esta problemática laboral, podemos determinar sus consecuencias tanto para la salud de las víctimas como para las empresas donde el mobbing se lleva a cabo:

- **EMPRESARIALES:** El acoso laboral produce **daños importantes en la empresa** ya que afecta el clima laboral, su funcionamiento, la calidad y cantidad del trabajo y/o servicios que presta, que no se limitan a Acosador y víctima sino que se expanden al resto de los trabajadores, con el consiguiente perjuicio económico que acarrea.. Ello **afecta el nivel y calidad de producción**. A ello se debe agregar que la empresa se ve expuesta a la posibilidad de **reclamos judiciales** por

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

la responsabilidad que tiene respecto de sus dependientes y resulta obligada solidaria respecto de los daños que reclame la víctima (indemnización). Resulta por lo tanto importante que la Empresa prevea un sistema de protección de sus trabajadores.

- **VICTIMA.** Los **daños** en la víctima son de magnitud, ya que no sólo lo afectan **en su salud (depresión, enfermedades psicosomáticas, insomnio, etc.)** sino que **se extienden a sus relaciones personales, familiares, etc.**, ocasionándole **perjuicios de tipo económico, laborales y profesionales**, que se agravan cuando el trabajador se ve obligado a renunciar a sus tareas. Que en dichos casos (renuncia) es habitual que el trabajador se considere causante de la situación y que por ello no reclame los daños sufridos. El trabajador se encuentra sin trabajo y **desmotivado para iniciar una nueva actividad.**

CONCLUSIONES

Frente a las características estudiadas de cada una de las partes y sus graves consecuencias para la salud de las víctimas, podemos determinar, a través del estudio de la legislación vigente, cuáles son las instancias legales que sirven para protegerlas y ampararlas, a la vez que este tipo de intervención beneficiará, así mismo, a los usuarios internos y externos de las instituciones y empresas donde el mobbing se lleve a cabo. Para ello, contamos con una regulación normativa contemplada en la Constitución Nacional Argentina desde su reforma en 1994; el Código Civil; la Ley de Contrato de Trabajo; la Ley 23592 de Penalización de Actos Discriminatorios; la Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales; las leyes que regulan el Mobbing en el Sector Público como ser la Ley 13168 de Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires; como así también ejemplos internacionales.

Regulación normativa

La figura del Mobbing en el derecho comparado se encuentra regulada en forma específica. Como ejemplos podemos citar la normativa de países como Francia, Bélgica, Suecia, etc. En América latina en cambio sólo Colombia ha legislado respecto del Acoso laboral. En la Argentina se ha comenzado a analizar el Mobbing, como figura autónoma, desde hace aproximadamente 10 años. Si bien en principio no existe en nuestro país, dentro del ámbito laboral, una normativa expresa que regule dicha figura, considero que, y sobre todo a partir de la reforma constitucional del año 1994, en la cual se incorporan a la normativa nacional los tratados internacionales, el acoso laboral se encuentra regulado; y que dicha regulación surge de la aplicación armónica de normas internacionales, disposiciones constitucionales y normas específicas del ámbito laboral. A ellas debemos agregar la ley n° 23592 de Antidiscriminación, que resulta de aplicación también en el ámbito laboral. A continuación se detallarán las normas de aplicación en Argentina.

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

Normas Constitucionales

- ❖ “toda persona tiene el derecho a la protección de la ley contra ataques abusivos a su honra, reputación y a su vida privada y familiar”.
- ❖ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica), Art 5º “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes”.
- ❖ Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 26º establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a su protección sin discriminación.
- ❖ La declaración Socio Laboral del Mercosur: garantiza la igualdad de trato en el empleo sin distinción o exclusión. Los Estados se comprometen a tomar las medidas y acciones necesarias para eliminar la discriminación laboral.

Código civil

- ✚ Art. 1068: Habrá daño siempre que se causare a otro algún perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, o directamente en las cosas de su dominio o posesión, o indirectamente por el mal hecho a su persona o a sus derechos o facultades.
- ✚ Art. 1069: El daño comprende no sólo el perjuicio efectivamente sufrido, sino también la ganancia de que fue privado el damnificado por el daño ilícito, y que en este Código se designa por las palabras “pérdidas e intereses”. Los jueces, al fijar las indemnizaciones por daños, podrán considerar la situación patrimonial del deudor, atenuándola si fuere equitativo; pero no será aplicable esta facultad si el daño fuere imputable a dolo del responsable.
- ✚ Art. 1071: El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considerará tal al que contraríe los fines que aquélla tuvo en mira al reconocerlos o al que excede los límites impuestos por la buena fe, la moral, las buenas costumbres.
- ✚ Art. 1072: “**El acto ilícito ejecutado a sabiendas y con intención de dañar** la persona o derechos de otro, se llama en este Código “**delito**”.
- ✚ Art. 1077º: Todo delito hace nacer la obligación de reparar el perjuicio que por él resultare a otra persona.
- ✚ Art. 1109: “Todo el que ejecuta un hecho, que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la **reparación del perjuicio**. Esta disposición es regida por las mismas disposiciones relativas a los delitos del derecho civil. Cuando por efecto de la solidaridad derivada del hecho uno de los coautores hubiere indemnizado una parte mayor que la que le corresponde, podrá ejercer la acción de reintegro.
- ✚ Art. 1113: La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren quienes se encuentren bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene bajo su cuidado.(...)

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

✚ Y artículos concordantes.-

Ley de contrato de trabajo

- Art. 9: En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.
- Art 11º: "Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.
- Art. 17º: Por esta ley se **prohíbe cualquier tipo de discriminación** entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres, pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.
- Art. 40: Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.-
- Art 41 º: El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.
- Art. 42º: Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador.
- Art. 62º: Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.
- Art. 63º: Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.-
- Art. 66º El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos **cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador**. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por ese artículo, al trabajador le asistirá la **posibilidad de considerarse despedido sin causa** o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que estas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

- Art. 73º: El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.
- Art. 75º: Deber de seguridad: 1) El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2) Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.
- Art. 77º: El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.
- Art. 81º: **Igualdad de trato.** El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.
- Art. 178º: Despido por causa de embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.
- Art. 181º: Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.
- Art. 242 º: Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

Ley 23592 penalización de actos discriminatorios

En su artículo primero define la conducta discriminatoria en estos términos: "Quien **arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías** fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

Ley 26485. ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

- ❖ Artículo 4º: "Definición. Se entiende por **violencia contra las mujeres** toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una **relación desigual de poder**, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.
- ❖ Artículo 5º: inciso 2: **Psicológica:** La que causa **daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal** o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante **amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento**. Incluye también la **culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación** o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- ❖ Artículo 6º: inciso c) **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

Leyes que regulan el mobbing en el sector laboral publico

- El Acoso laboral sí se encuentra regulado en forma específica en el ámbito del empleo público en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las provincias de Buenos Aires, Santa Fé, Misiones, Tucumán, Jujuy y Entre Ríos.- También está incluido en el Código de Ética de la AFIP.
- **Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ley 1225/2004 de Violencia Laboral:** En su artículo 3º define el **Maltrato psíquico y social** en estos términos: "Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la **hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.**" y en el artículo 5º al Acoso con estas palabras: " Se entiende por **acoso** a la **acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos** en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, restricción o menoscabo."

Ley 13168 VIOLENCIA LABORAL, Pcia. de Buenos Aires

- El Artículo 2 define: A los efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por violencia laboral el **accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros** vinculados directa o indirectamente con ellos, que **valiéndose de su posición jerárquica** o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en **conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora**, manifestando un **abuso de poder** llevado a cabo mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.
- Artículo 4º: Se entiende por **maltrato psíquico y social** contra el trabajador o trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.
- Artículo 6º: Se entiende por **acoso en el trabajo**, a la **acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora**, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos, y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que pueden poner en peligro su empleo o **degradar el clima de trabajo**, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

Para finalizar, desde la Salud Mental, se puede fundamentar la necesidad de recurrir a la instancia legal, en pos de proteger la salud psicofísica de la víctima de acoso, ya que es bien sabido que quien no cumple ni respeta las norma y leyes establecidas que rigen la convivencia social y laboral,

MOBBING: LA LEY COMO INSTANCIA QUE DETERMINA SU VISIBILIZACIÓN

entonces no goza de salud mental, y, por lo tanto, padece algún tipo de trastorno de personalidad de tipo psicopática, que lo hace aún más peligroso cuando ocupa lugares de decisión y poder.

BIBLIOGRAFIA Y LEGISLACION

1. **MOBBING: Hostigamiento psicológico en el trabajo.** Autores: SANDRA M ASSAD, GUILLERMO J. CONTRERA, ILEANA CONTRERA, Editado en Buenos Aires en el mes de setiembre de 2010 por Ediciones GOWA).-
2. **LOS ALCANCES DEL MOBBING, O ACOSO PSICOLOGICO EN EL AMBITO LABORAL .-** Autores: RICARDO HIERREZUELO Y JULIO A GRISOLIA. Publicado: RDLSS 2010-15-1317.-
3. Constitución Nacional.-
4. Código Civil.-
5. Convenios Internacionales.-
6. Ley de Contrato de Trabajo.-
7. Leyes Nacionales 23592 y 26485.-
8. Ley CABA 1225/2004.-
9. Ley provincia Buenos Aires 13168.-