

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA REUNIDOS EN CONGRESO
SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

LEY DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL SECTOR PRIVADO

ARTÍCULO 1°— Objeto. La presente ley tiene por objeto sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector privado, generando un marco normativo referido al acoso laboral, tanto vertical (ejercido por autoridades superiores) como horizontal (entre pares, o ajenos a las partes que, sin participar, de forma directa en el acoso, colaboran con el mismo).

ARTÍCULO 2° — Alcances. A los efectos de la presente ley, será considerado *mobbing*, los actos sistemáticos y modalidades de acoso laboral, dentro o fuera del ámbito de trabajo, como:

- Excluir al trabajador de sus tareas inherentes a su trabajo.
- Someter a la víctima a través del miedo, desprecio, desánimo a acciones humillantes.
- Excluir al trabajador de las comunicaciones internas necesarias para desarrollar su tarea.
- Quitarle herramientas esenciales para poder desempeñar exitosamente sus funciones.

- Excluir a la víctima de beneficios que reciben sus pares.
- Agredir verbal o físicamente al trabajador.
- Desprestigiar al trabajador ante sus pares.
- Someter a la víctima con constantes tareas innecesarias rutinarias y/o inagotables demandas, que comprueben que el único propósito es someterlo.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Quitarle responsabilidades claves a su cargo, ofrecerle tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo o función.
- Modificarle las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, que afecten negativamente sobre su nivel de cargo o a nivel profesional.
- Provocar al trabajador con acciones a través de la cual se intente que la víctima, debido a la tensión, humillación o estrés por el sometimiento, tenga un arranque de ira o cometa un error, calumnia o injuria contra superiores, que denote como pretexto para su suspensión, despido o la renuncia voluntaria.
- Tratar al trabajador de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la víctima, con vistas a estigmatizarla ante otros compañeros, personal a su cargo o superiores.
- Retenerle información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su nivel profesional.

- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente el trabajo con vistas a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo, que justifiquen maltrato o sanciones.
- Ridiculizar el trabajo, las ideas del trabajador o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Invadir la privacidad, solicitando acceso a su correo electrónico personal o laboral, correspondencia, teléfono, contactos de trabajo, casilleros, armarios, documentos, etc. Controlar impresiones, llamadas realizadas o solicitud de informes de reportes de los mismos.
- Atacar sus convicciones personales, características de personalidad, aspecto físico, imagen, ideología o religión.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.
- Robar, destruir o sustraer elementos claves para su trabajo.
- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- Implementar nuevas modalidades, metodologías de trabajo, organización o reorganización de áreas, que involucren la quita de funciones o tareas claves inherentes al puesto de trabajo.
- Mantener a la víctima incomunicada o aislada.
- Animar a otros compañeros o hacer partícipe a personal jerárquico medio, a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Violencia y acoso por razón de género, raza, religión o ideología política.

- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Culpar a un subordinado de un hecho para salvaguardar a un superior;
- Encubrir, archivar o no darle curso a las denuncias siguiendo los reglamentos o códigos de ética internos de cada empresa u organización.
- Toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral, social o profesional de un trabajador;
- Cualquier otro acto que constituya violencia psicológica o económica de forma sistemática, premeditada y/o recurrente que afecten física o psicológicamente al trabajador.

ARTÍCULO 3° — La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), dependiente del MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN, será la autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 4° — Modifíquese el Artículo 245 bis. de la LEY N° 20.744, por el siguiente texto:

Art. 245 bis. Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, acoso laboral, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente y en los casos de comprobarse acoso laboral.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos”.

Quien prevaliéndose de su situación de superioridad, realizare contra otra persona, en forma reiterada, actos de acoso laboral orientados a que deje su puesto de trabajo, renuncie a condiciones o pretensiones laborales legítimas o deba realizar o tolerar conductas indeseadas, tendrá extensión de responsabilidad en la indemnización laboral que defina la justicia, y quedará inhabilitado para ejercer cargos directivos dentro de organizaciones ONG, sindicales o gremiales empresarias.

ARTÍCULO 5° — Invitase a ONGs, sindicatos y dependencias provinciales gubernamentales de Trabajo, a desarrollar mecanismos de capacitación, asesoramiento y contención de los trabajadores víctimas de *mobbing*.

ARTÍCULO 6° — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Nancy Viviana Picón Martínez
Diputada Nacional

Carlos Gustavo Jaime Quiroga
Diputado Nacional

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El origen del término *mobbing*, fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz, creador de la Etología, para describir el "ataque" que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Por esta razón, se adoptó como vocablo para describir el acoso psicológico en el entorno laboral.

Dicho de otra manera, se trata de ejercer "psicoterror" (como lo definen algunos autores), en las jornadas laborales. No es muy difícil imaginar con el estado en que el trabajador debe presentarse y soportar su jornada laboral, esperando el "ataque".

"Esto conlleva el descenso intelectual del afectado, quien ante el hostigamiento y persecución diaria pierde gran porcentaje de su eficacia intelectual, rendimiento y concentración. El trabajador desea no acudir más a su trabajo o que el sujeto de conflicto desaparezca", describe la Dra. María Cecilia Bustamante Casas (Fuente: Id SAIJ: DACC080115).

En tanto, la Dra. Andrea F. Mac Donald en "Diario Judicial" detalla que el mecanismo: "...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 tienen problemas psicológicos o simplemente lo ignoran. Es decir que se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo...”.

Claramente quien ejerce actos de acoso laboral busca mantener latente el conflicto agudizarlo paulatinamente, hasta lograr el objetivo final, que se daría con la renuncia del trabajador.

Los estudios indican que el trabajador no sólo renunciará o será despedido a lo largo del proceso, sino que queda con secuelas psicológicas y hasta físicas a causa de la violencia recibida, que le impedirán seguir con su vida laboral con normalidad a futuro.

En este sentido, entre las consecuencias psicológicas de las víctimas, se pueden señalar que en un proceso de *mobbing*, el trabajador, padece desvaloración personal, pérdida de confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales, desarrollo de culpabilidad, creencia de haber cometido verdaderamente errores, incumplimientos o no ser útil ni necesario para el lugar de trabajo.

Y en la somatización del proceso son frecuentes los dolores de cabeza, síndrome del intestino irritable, vómitos, insomnio, ansiedad, irritabilidad, estrés, angustia, hipervigilancia, cambios de personalidad y depresión. Esto, claramente, repercute no

sólo en el ambiente laboral sino también en la esfera familiar de la víctima.

Así, por medio del *mobbing* (como se reconoce mundialmente al acoso laboral), se atenta contra los derechos personalísimos de los trabajadores. Sin embargo, esta derivación de la violencia laboral, cada vez más frecuente, no encuentra sanciones concretas en nuestro sistema jurídico.

A través de la Ley 27.580, Argentina aprobó el CONVENIO 190, SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en la ciudad de Ginebra –CONFEDERACIÓN SUIZA– el 21 de junio de 2019.

Esta ley convirtió a la Argentina como el tercer país del mundo en adherirse al convenio en contra de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Reconociendo, también, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Considerando, además, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a

la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

Según diversos estudios, las mujeres son las que más padecen acoso laboral, también y las personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o profesionales (por su éxito, fama, inteligencia, apariencia física), de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la organización o líderes. También suelen ser víctimas los de mayor vulnerabilidad psicológica, económica, familiar o social.

La LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES, Ley N° 26.485 incluye como "Violencia laboral" el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (inciso C del ARTICULO 6°).

Además, es dable mencionar la Ley Antidiscriminación n° 23.592, Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) en los artículos 62 a 89, 17 y 81 (que establecen uno de los principios rectores en materia laboral, como lo es el de no-discriminación y trato igualitario), y el DNU N° 2385.

En jurisdicciones locales, merecen ser citadas la Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (B.O.C.B.A. del 12/01/04), pero es aplicable sólo para el sector público; la ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe, rige para administración pública provincial

central y descentralizada; la ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires rige para los 3 poderes del Estado; ley 4148 de la Provincia de Misiones (derogada posteriormente por ley 4245 del 2005) y la ley 5349 de Jujuy alcanza los 3 poderes del Estado y en la provincia del Chaco la ley 7006 a la Administración Pública Provincial, entre otras.

A diferencia de las antes mencionadas, en la provincia de Entre Ríos, la ley 9671 alcanza tanto a los trabajadores estatales como privados y establece multas equivalentes de entre diez a cincuenta salarios mínimos, vital y móvil.

Como fallo que ejemplifica la práctica de *mobbing*, vale señalar el que sostuvo la jueza María Elena López, que condena a la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME): "El comportamiento en que incurrió la demandada es el que la doctrina ha tipificado como *mobbing*, esto es aislamiento de la trabajadora, destrucción de las redes de comunicación, difundir falsas informaciones u otras conductas que lesionen su integridad o dignidad", sostuvo la jueza, ya que "se acreditó la existencia de maltrato anterior a la ruptura del vínculo", e incluso fue despedida la trabajadora en medio del impedimento de despidos, a 48 hs. de haber denunciado formalmente que estaba padeciendo *mobbing*, siguiendo el protocolo interno de la entidad. "Por ejemplo, previo al despido le quitaron la computadora de su escritorio, blanquearon la contraseña del correo para que no pueda acceder más a la casilla de mail y formaron un grupo de WhatsApp donde se dirigían las tareas al sector donde incluyeron a todo el equipo menos a ella", detalló el diario

Clarín. https://www.clarin.com/politica/embargan-cuentas-came-denuncia-acoso-laboral-presidente_0_vBg5U3H9EN.html

También es importante señalar el caso de "LLAMBIR MARIA ELSA C/ AGUAS CORDOBESAS SA -DEMANDA". ECXMA. CAM. LABORAL DE CBA. SALA DECIMA. 11/11/2004, en la que la justicia cordobesa condenó a la empresa Aguas Cordobesas SA por el acoso sobre una empleada con políticas de presiones y desgaste psicológico.

"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....", expuso el Tribunal en la sentencia.

Sin ninguna duda el acoso laboral es un hecho gravísimo. La Resolución 5/2007 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad crea la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. En sus considerandos reconoce "la incidencia cada vez mayor, en el marco de las relaciones laborales, de conductas encuadradas en la

calificación de 'violencia laboral', que atentan contra la dignidad e integridad psicofísica de los trabajadores, han llegado al punto de ser considerada por numerosos autores internacionales como 'el flagelo del Siglo XXI'... estas conductas adquieren la forma de acoso moral o psicológico que, en el mundo del trabajo, se manifiestan como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. Que con ello no sólo se atenta contra la integridad del trabajador en su marco de desempeño, llegando al extremo de provocar su renuncia y/o enfermedad, sino que, obviamente, tales graves consecuencias repercuten en sus otros ámbitos de pertenencia y en su propio entorno familiar.”.

Incluso, el proyecto de Reforma del Código Penal de la Nación, presentado por el Poder Ejecutivo Nacional en 2019, lo tipificaba en el Capítulo 3: “Acoso laboral”. “Artículo 424.- Se impondrá prisión de SEIS (6) meses a DOS (2) años o SEIS (6) a VEINTICUATRO (24) días-multa, siempre que el hecho no importare un delito más severamente penado, al que en el ámbito de una relación laboral o contractual, y prevaliéndose de su situación de superioridad, realizare contra otra persona, en forma reiterada, actos hostiles o humillantes orientados a que deje su puesto de trabajo, renuncie a condiciones o pretensiones laborales legítimas o deba realizar o tolerar conductas indeseadas”. (Texto que se tomó como base para incorporar en este proyecto).

Es decir, hay basta normativa pero ninguna que tienda a sancionar y erradicar el acoso laboral. Es por eso que, a través de este proyecto, se incorpora en el artículo Art. 245 bis. de la Ley N° 20.744, el 100% de indemnización por acoso laboral y se elimina de la ley actual "La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios" de ese artículo, puesto que, por ejemplo, por decreto presidencial se ha dispuesto el impedimento de despidos en el marco de la emergencia pública, declarada por la pandemia por COVID-19, y si a su vez, si se produce un despido mediante acoso laboral, tratando de que el trabajador renuncie, no corresponde que se le quite al trabajador la protección dispuesta en casos de emergencia pública.

Asimismo, se establece que "Quien prevaliéndose de su situación de superioridad, realizare contra otra persona, en forma reiterada, actos de acoso laboral orientados a que deje su puesto de trabajo, renuncie a condiciones o pretensiones laborales legítimas o deba realizar o tolerar conductas indeseadas, tendrá extensión de responsabilidad en la indemnización laboral que defina la justicia, y quedará inhabilitado para ejercer cargos directivos dentro de organizaciones ONG, cargos públicos, sindicales o gremiales empresarias". Ya que, por ejemplo, si es el presidente de una ONG, gremio o sindicato quien ejerce el acoso laboral, como se describió como antecedente de fallo en este proyecto, claramente goza de la impunidad, ya que los fondos indemnizatorios ni siquiera saldrían de su bolsillo o especulan incluso con el tiempo de las demandas, por las cuales ya ni siquiera estarían ocupando sus cargos.

Por todo lo expuesto, es que se solicita a los pares el apoyo para un rápido tratamiento y aprobación del presente proyecto.

Nancy Viviana Picón Martínez
Diputada Nacional

Carlos Gustavo Jaime Quiroga
Diputado Nacional