

Buenos Aires, jueves 5 de enero de 2017
N° 3812

Consultorio Jurídico

Acoso laboral y "mobbing": preguntas frecuentes.

Por la Dra. Diana María Uzal

¿En qué consiste el acoso laboral o "mobbing"?

En un fallo emanado de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ("C., C. C. c/Guidi Posta SA y otro", Sala II, 20/09/2010), se consideró que: "El acoso laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una **situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular.** El vocablo "mobbing" ("Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral", María Cristina Giuntoli, El Derecho-Universitas SRL, Buenos Aires, 2006), (...) en la década de los 80, el psicólogo alemán Heinz Leymann lo empleó en el análisis de las relaciones laborales para identificar las **situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otro sujeto.**"

En tal entendimiento, se resolvió que no toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso laboral, cuya característica principal se asienta en la **repetición de actitudes, palabras y conductas que, tomadas por separado pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas** (Irigoyen, Marie-France, "El acoso moral en el trabajo", traducción de Nuria Pujol I. Valls, Barcelona-Buenos Aires-México, Paidós Ibérica

SA, año 2001, pág. 30). "C., O. c/Danone Argentina SA." Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, 26/02/2010.

¿Cabe responsabilidad a la empleadora en casos de acoso laboral acreditado en juicio?

La respuesta es afirmativa. El empleador tiene el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas, y la obligación legal de lograr la seguridad e higiene en el empleo, y a esos efectos, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas de resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe respecto del buen empleador y lo esperable de éste; caso contrario debe indemnizar el daño causado. Mediante dicha reparación se resarce el daño material que, en lo esencial, consiste en el menoscabo económico que sufre una persona en su patrimonio y en los derechos subjetivos que se encuentran incorporados al mismo, y el daño moral, que comprende los padecimientos y mortificaciones en la seguridad personal, tranquilidad o en el goce de bienes, que exceden el marco de la normal tolerancia. ("L., I. I. c/Instituto de Investigaciones Médicas SA y otro". Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 31/08/2011).

Así puede ocurrir, por ejemplo, cuando la actitud que asume la empleadora consiste en desoír reclamos de un trabajador con motivo de hostigamientos y maltratos recibidos de parte de sus superiores jerárquicos, causantes de daño. "D. S. d. A. S.A. c/ F., O. F." Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 30/12/2010.

La existencia de acoso laboral ¿justifica el despido indirecto por parte del trabajador?

De acreditarse la misma, la respuesta es afirmativa. "El mal trato sufrido por la empleada de parte de un superior jerárquico, sumado a la sobrecarga de trabajo, justifican, en este caso, la decisión rupturista de la actora (conf. art. 242, LCT)." "D., A. B. c/ Club Harrods Gath & Chaves Asoc. Civil". Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 18/11/2010.

Consultorio Liquidación de Sueldos



Impuesto a las Ganancias Cuarta Categoría: ¿Qué requisitos debe tener que cumplir un familiar para ser declarado como carga de familia por el trabajador?

El familiar deberá estar a cargo del declarante, ser residente en el país y no tener en el año entradas netas superiores, a las establecidas en el primer párrafo del inciso b) del artículo 23 de la Ley del Impuesto, cualquiera sea su origen y estén o no sujetas al impuesto.

Fuente: Ley 20.628, artículo 23 inc. b)

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)