



## La responsabilidad del empleador por el *mobbing* y el ambiente laboral nocivo

Por Eugenia Patricia Khedayán<sup>1</sup>

En los últimos años, la jurisprudencia laboral argentina ha incorporado la noción de “*mobbing*” (acoso laboral) para referirse al hostigamiento psicológico efectuado por el superior jerárquico o compañeros de trabajo mediante comportamientos hostiles sistemáticos y prolongados en el tiempo dirigidos hacia un trabajador, que lo disminuyen en su salud psicofísica y/o dignidad, con la finalidad de provocarle un malestar psicológico tal, que derive en su renuncia o sometimiento a condiciones laborales inferiores<sup>2</sup>.

Este concepto debe distinguirse de otras figuras similares como la discriminación laboral (donde el sujeto es menoscabado en sus derechos por poseer una condición o cualidad o pertenecer a un grupo minoritario tradicionalmente discriminado<sup>3</sup>), el acoso sexual (donde la finalidad es exclusivamente sensual y no de menoscabo espiritual y la misma puede cometerse en un único acto) y el *ius variandi* ilegítimo que no tenga la finalidad específica del *mobbing*.

La violencia laboral, en cambio, es un término más amplio que no abarca solamente al *mobbing*, sino también a otras clases de violencia que provocan un daño al trabajador y generan la responsabilidad del empleador<sup>4</sup>. La violencia laboral consiste en el uso abusivo del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda conducta ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual del trabajador<sup>5</sup>.

La nota distintiva del *mobbing* reside en que la agresión psicológica ejercida sistemática y recurrentemente por el acosador tiene una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico a una víctima en particular; provocar su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo.

En tanto, aunque no se de esa nota característica, es posible que se produzca violencia laboral cuando exista un ambiente general de trabajo agresivo, hostil y dañino. Se ha señalado que esto puede ser consecuencia de estilos de liderazgo autocrático o climas competitivos o sistemas de organización con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa<sup>6</sup>.

Aquel trabajador que sea víctima de acoso laboral o de violencia laboral podrá probarlo mediante testimonios que acrediten los hechos que configuren el hostigamiento intencionado o el ambiente laboral nocivo acompañados por una prueba pericial psicológica que demuestre la existencia de un daño psíquico.

---

<sup>1</sup> Abogada por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Master en Derecho Empresario en la Universidad Austral.

<sup>2</sup> CNAT, Sala X, 29/4/2011, “S., J.D. c/Fooprnt SA s/despido. CNAT, Sala II, 16/9/2011, “D., J.B. c/ Coto CICSA s/despido”. Algunos comportamientos que han sido identificados como integrantes del hostigamiento sistemático del *mobbing* son: criticar destructivamente al trabajador en público o en privado, no reconocer sus méritos privándolo de ascensos o beneficios en relación a otros trabajadores, disminuir la jerarquía del trabajador otorgándole tareas inferiores, aislar al trabajador privándolo de elementos de comunicación como teléfono o acceso a internet o cambiarlo de oficina, rotaciones constantes de sucursal o de horarios injustificadamente, disminuir los plazos de cumplimiento de objetivos para inducirlo al fracaso y asignarle tareas de difícil cumplimiento con relación a otros dependientes en idénticas condiciones. Ver CNAT, Sala IV, 28/2/2013, “G., M.C. c/Apartmentsba SRL s/despido”.

<sup>3</sup> Además, puede existir discriminación laboral cuando se provoca un resultado discriminatorio aunque la intención no haya sido discriminar, en tanto en el *mobbing* es esencial el elemento intencional.

<sup>4</sup> CNAT, Sala II, 6/2/2013 “F., S.S. c/Dolores Gas SA s/despido”. La ley 26.485 incluye dentro de la violencia laboral la discriminación y el *mobbing* (artículo 6 inciso c).

<sup>5</sup> CNAT, Sala I, 13/02/2012, “V.P., M.A c/ Teletech Argentina S.A. s/ despido”.

<sup>6</sup> CNAT, Sala II 27/04/2012, “J., N.M. c/Icona SA y otro s/mobbing”. CNAT, Sala I, 29/6/2012, “B.,C.T. c/Ondabel SA s/despido”. Específicamente para el caso de las trabajadoras mujeres, la ley 26.485 en su artículo 6, inciso c, manifiesta que la violencia laboral “incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. En consecuencia, el tipo normativo es abierto a otras clases de violencia que no configuren acoso laboral. Algunos ejemplos de comportamientos de violencia laboral son el retiro del saludo o la impropia manera de impartirle órdenes a los trabajadores, pero impartida hacia todos los empleados en general. Ver CNAT, Sala V, 30/05/2013, “K.,G.E. c/Exal Argentina SA s/despido”.

Al igual que ocurre en los casos de discriminación, los magistrados podrán acudir a las presunciones judiciales<sup>7</sup> y a las cargas dinámicas probatorias<sup>8</sup>.

Aún cuando el trabajador no logre probar el elemento intencional perverso del *mobbing*, el empleador será responsable civilmente por el daño causado al trabajador inmerso en un ambiente laboral nocivo por los siguientes fundamentos: 1) ha obrado culposamente (en términos del artículo 1109 del Código Civil) al permitir dicho ambiente laboral nocivo e incumplir con el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas<sup>9</sup>; 2) ha incumplido con la obligación legal de lograr la seguridad e higiene en el empleo<sup>10</sup>, 3) no ha resguardado la integridad psicológica de sus trabajadores conforme el principio de buena fe<sup>11</sup> y deber genérico de seguridad; 4) el empleador por ser titular del poder de organización y dirección de la empresa debe responder por el hecho de sus dependientes (conforme lo prescribe la primera parte del art. 1113 del Código Civil)<sup>12</sup>.

En consecuencia, el empleador deberá reparar los daños y perjuicios<sup>13</sup> que haya sufrido el trabajador, incluyendo el daño psíquico, el daño material, el daño moral (diferenciado del anterior por cuanto no repara una incapacidad sino el sufrimiento emocional) y el lucro cesante<sup>14</sup>.

En definitiva, resulta de toda lógica que los daños que sufra el trabajador deban ser resarcidos por el empleador aunque no haya existido la intención perversa dirigida específicamente contra él, por cuanto el resultado dañoso se ha producido igualmente en ocasión de prestar tareas y debido al incumplimiento del empresario de sus obligaciones. Esta protección más amplia de la integridad psicológica del trabajador resulta positiva por cuanto estimulará indirectamente que el empleador procure, con mayor ímpetu, mantener un ambiente laboral sano y condiciones dignas de labor, coadyuvando a las demás herramientas protectorias que ya otorgaba el ordenamiento jurídico laboral.

---

<sup>7</sup> Artículo 31 del Decreto Reglamentario 1011/2010.

<sup>8</sup> CNAT, Sala I, 28/11/2012, “C., S.M.c/BBVA Banco Francés y otro s/despido.

<sup>9</sup> CNAT, Sala II, 27/04/2012, “J., N.M. c/IconaSA y otro s/mobbing”.

<sup>10</sup> Conforme lo exigen los arts. 14bis CN, art. 75 LCT y 4 ap.1 de la ley 24.557.

<sup>11</sup> CNAT, Sala II, 16/2/2012, “R.F., P c/Citytech SA s/mobbing”.

<sup>12</sup> CNAT, Sala I, 18/02/2013, “P., M.A. c/SA L.N. s/despido”.

<sup>13</sup> Artículo 35 de la ley 26.485.

<sup>14</sup> CNAT, Sala II, 29/12/2010, “M., J. c/ Coto CICSA s/despido. CNAT, Sala I, 17/10/2011, “R., M. F. c/ Administración Federal de Ingresos Públicos AFIP s/ Despido. CNAT, Sala II, 16/2/ 2012, “R. F., P c/ Citytech S.A. s/mobbing”. CNAT, Sala I, 28/11/2012, “L.,L.I. c/Eliovac SA y otro s/accidente – acción civil”.