

Abogados | Miércoles 19 de Marzo de 2008

Mobbing: siete proyectos clave naufragan en el Congreso

Pretendían regular el acoso moral en las relaciones de trabajo habilitando a los empleados a considerarse despedidos ante una situación de ese tipo



Siete proyectos sobre mobbing perdieron estado parlamentario en los últimos días como consecuencia de no prosperar su trámite en el Congreso.

Se trata de iniciativas que, en su

mayoría, fueron ingresadas en el período legislativo de 2006 y no han logrado ni siquiera dictamen en comisión. Por este motivo, caducaron al haber transcurrido más de dos años desde su presentación.

Pretendían **regular la figura del acoso moral** en las relaciones de trabajo privado, público y otros ámbitos como el educativo.

Las figuras de "mobbing", acoso o violencia laboral son muy recientes en la Justicia argentina y surgieron de la propia doctrina de los jueces, ya que **no están reguladas por ley**.

Los especialistas definen el mobbing como una **forma de violencia psicológica en el lugar de trabajo**. Explican que un ambiente de trabajo hostil puede hacer imposible la continuación de la relación laboral.

Dentro de ese marco conceptual, la figura incluía desde el **acoso moral, psicológico o sexual, las injurias y los malos tratos hasta la discriminación**.

Puntos Importantes

Hace poco más de dos semanas 7 proyectos sobre mobbing perdieron estado parlamentario como consecuencia de no prosperar su trámite parlamentario.

Se trata de proyectos que fueron ingresados en el período legislativo de 2006 y no han logrado ni siquiera un dictamen en comisión. Por este motivo, y habiendo transcurrido más de dos años desde su presentación, caducaron el pasado 29 de febrero.

Los especialistas definen el mobbing como una forma de violencia psicológica en el lugar de trabajo. Su resultado es un ambiente de trabajo hostil que puede hacer imposible la continuación de la relación laboral.

Notas guardadas 0

Alerta de noticias

RSS

Votá



Notas relacionadas

La Justicia vuelve a aceptar el mobbing como causa de despido

Llamá al: **0810-999-0900** [Cotizar](#)



AutoScoring
Nunca más, nunca seguro pagas

HSBC La Buenos Aires
Seguros

Lo más leído

- 1 Explican cambios para calcular la retención de Ganancias en salarios
- 2 ¿Qué hace el consumidor frente a la inflación?
- 3 La Justicia limita los embargos de la AFIP
- 4 La inflación pone en jaque al "Made in Argentina" en los mercados mundiales
- 5 Si Ud. tuviera u\$s40.000 millones en efectivo, ¿dónde invertiría?

Publicidad de Google

Bolsa laboral de IT

Encontrá excelentes oportunidades de empleo en grandes empresas

www.zonajobs.com.ar

Venta de Paquetes en MX

Sistema de Reservas para tu Sitio Excelentes Comisiones. Contáctanos!

www.E-TravelSolution.com.mx/

Videos y Fotos

Relájate y mira un Video! Y mucho más. Sin registro

100links.com/Video

ADT - Seguridad 24 hs

Líder mundial en Protección 0810-555-1008. Asesórese!

www.adt.com.ar

- Considera a la "inequidad salarial" como violencia laboral, si un hombre y una mujer cobran distinto por realizar funciones similares (Juliana Marino-Frente para la Victoria).
- Habilita al empleado que fue víctima de un acoso a considerarse despedido sin causa y reclamar su indemnización (Osvaldo Nemirovski-Frente para la Victoria).
- Busca que los testigos de un acoso tampoco puedan ser despedidos y habilita al trabajador a recurrir a la Justicia para exigir su reincorporación (Elisa Carrió, M. Rodríguez- ARI).
- Responsabiliza solidariamente al empleador y considera como injuria laboral a la inequidad salarial hombre/mujer (A. Maza - Frente para la Victoria).
- Incluye como injuria laboral la acción de obligar a un empleado a trabajar un domingo, si eso no fue lo convenido inicialmente (Giri - Frente para la Victoria).
- Otorga una suerte de "indemnidad laboral" a quien haya sido víctima -o testificado- en un caso de acoso (Morales-UCR).

Proyectos caducos

En todos los casos estas iniciativas incorporaban el mobbing como una injuria laboral susceptible de generar un despido sin causa; disponían la extensión de responsabilidad del

empleador por los casos de acoso que protagonicen terceros dentro de la empresa y consagraban la imposibilidad de despedir a un empleado que denuncie una situación de persecución dentro de la compañía.

Los proyectos que perdieron estado parlamentario trataban sobre las siguientes cuestiones:

▮ **Proyecto del diputado Esteban Bullrich (PRO):** ingresó a Diputados el 30 de mayo de 2006 y fue girado en estudio de la Comisión de Legislación Laboral. Incorporaba el "acoso moral laboral" en el capítulo de la ley 20744 que regula los derechos y deberes de las partes.

Dentro del contexto, la iniciativa se presentaba como **una de las más favorables para las empresas** ya que establecía que para que prosperase el planteo de acoso moral el trabajador debía probar que la afección denunciada **no era consecuencia de antecedentes o influencias ajenas al ámbito laboral**.

▮ **Proyecto de la diputada Juliana Marino (Frente para la Victoria – PJ Capital):** fue presentado el 31 de mayo de 2006 y girado a la Comisión de Legislación del Trabajo. Se trataba de una "Ley de Violencia Laboral" cuya aplicación se extendía a las relaciones laborales tanto del ámbito privado como público.

El proyecto definía como violencia laboral a "toda acción ejercida sobre un/una trabajador/a por personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquél/aquella mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico y social u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a".

Asimismo, **consideraba como violencia laboral la "inequidad salarial" o disparidad salarial entre hombres y mujeres** que, en el mismo establecimiento, ejercen funciones equivalentes en igualdad de condiciones.

▮ **Proyecto del diputado Osvaldo Nemirovski (Frente para la Victoria -PJ Rio Negro):** ingresó en Diputados el 24 de mayo de 2006 y también fue girado a la Comisión de Legislación del Trabajo. Buscaba incorporar a la Ley de Contrato de Trabajo el artículo 242 bis que califica el acoso moral en el ámbito laboral como un "**caso especial de injuria laboral**" y con ello la habilitación para que un trabajador que haya sido víctima de mobbing **pueda demandar de su empleador las indemnizaciones que correspondan por la extinción del vínculo laboral**.

▮ **Proyecto de las diputadas Elisa Carrió y Marcela Rodríguez (ARI Capital):** fue presentado el 6 de marzo de 2006 y girado a las comisiones de Legislación del Trabajo y Justicia de Diputados. Recibió moción de preferencia. La iniciativa impedía no sólo despedir al trabajador que alegaba haber sido objeto de acoso laboral o persecución psicológica sino también a los empleados que hubieran sido testigos del mismo. Es decir, instauraba una suerte de "**indemnidad**" de **trabajadores en esas situaciones**.

Asimismo, establecía **la responsabilidad solidaria del empleador por cualquier hecho de violencia laboral que ocurra en la compañía** y la posibilidad del trabajador víctima de mobbing de considerarse despedido de solicitar su reincorporación por vía judicial.

▮ **Proyecto de la senadora Ada Maza (Frente para la Victoria-PJ La Rioja):** buscaba sancionar toda acción que implicara un abuso de poder ejercido en el ámbito laboral sobre un trabajador que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social.

Al igual que el proyecto de Marino, pretendía incorporar el concepto de "**inequidad salarial**" como un **acto de violencia laboral**. También disponía que los empleadores eran **solidariamente responsables por las acciones de violencia laboral** que ejercieran sobre sus empleados superiores o terceros.

▮ **Proyecto de la senadora Haide Giri (Frente para la Victoria-PJ Córdoba):** condenaba la violencia laboral ejercida mediante la amenaza, abuso de poder, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico o social. Además disponía que el despido sin justa causa del trabajador obedecía a razones de represalias, cuando fuese dispuesto dentro de un año posterior a la denuncia cursada por la víctima de las acciones de violencia laboral denunciadas.

▮ **Proyecto del senador Gerardo Morales (UCR Jujuy):** Al igual que en los proyectos de Carrió y Rodríguez, incluía un artículo para prevenir lo que en el derecho anglosajón se conoce como

Anuncia Aquí

Compartir



Enviar Nota

Web Social

Para

E-mail

Para enviar a más de una persona, separe cada casilla con punto y coma. Ej: jose@infobae.com; juan@infobae.com

De

E-mail

Nombre

Enviarme una copia

Enviar

QUIENES SOMOS | RECOMENDAR ESTE PORTAL | PÁGINA DE

INICIO | REGISTRARSE | RSS | CONTÁCTENOS | POLÍTICAS DE

PRIVACIDAD | TERM. Y COND. DE USO | MAPA DEL SITIO

Administración y Ventas: 4899-3600 | Copyright © 2008

Emprendimientos Corporativos S.A. Todos los derechos

reservados

"retaliation": **se prevía que quien haya sido víctima o testificado en algún caso de los enunciadados por la ley no puede sufrir perjuicios laborales como represalia de ello.**

Opiniones

Fernando Cortes, integrante de De Diego & Asociados Abogados indicó que resulta fundamental que el Congreso establezca qué tipo de situaciones pueden ser consideradas como mobbing o acoso moral.

El abogado indicó que frente a la multiplicidad de reclamos judiciales originados en esta figura, las empresas necesitan un marco legal que les diga por qué se es responsable y de qué se es responsable.

Sin embargo advirtió que las iniciativas deberían **reforzar las potestades disciplinarias y de dirección del empleador ante el acosador**: "frente a una situación de acoso, la ley debería facultar a que las empresas pudieran extinguir la relación de trabajo que las vincula con el empleado acosador por pérdida de confianza".

De esta manera los empleadores podrían contar con herramientas no sólo para proteger a los dependientes acosados sino también para velar por buenas condiciones en el entorno de trabajo.

Sin embargo, para **Javier Adrogué**, socio de Adrogué, Marques, Zabala & Asociados las situaciones de mobbing pueden ser eficazmente resueltas aplicando el régimen de responsabilidad clásico estipulado en el Código Civil, **sin necesidad de incorporar esta figura en la ley laboral.**

El laboralista indicó que el ordenamiento jurídico cuenta con los resortes suficientes para sancionar las conductas por mobbing.

Adrogué precisó que la gran cantidad de proyectos sobre acoso laboral terminan por distorsionar los alcances de esta figura estableciendo más interrogantes que soluciones reales, concluyó.

Los más avanzados

De acuerdo a un informe parlamentario de la Agencia Foia, en noviembre pasado la Cámara de diputados dio media sanción a tres proyectos que fueron considerados para el dictamen de la Comisión de Legislación del Trabajo y tratan el problema de la violencia laboral y acoso sexual en el ámbito de trabajo:

- ▮ **Prevención y sanción del acoso sexual: modificación de los artículos 242 y 246 de la Ley de Contrato de Trabajo** (Héctor Recalde, Frente para la Victoria).
- ▮ **Acoso sexual en las relaciones laborales, académicas o de salud** (Cintha Hernández, UCR-Río Negro).
- ▮ **Acoso sexual en las relaciones laborales, educativas, profesionales, públicas o privadas y en todas las relaciones asimétricas, modificación de la Ley de Contrato de Trabajo** (Claudio Lozano, Emancipación y Justicia).

Estos tres proyectos son los más adelantados en el proceso legislativo, y se encuentran a la espera de que sean tratados por el Senado. El tiempo dirá si correrán o no con la misma suerte que sus antecesores.

© infobaeprofesional

Ver mas notas de la sección **Abogados**

Publicidad de Google

Bolsa laboral de IT

www.zonajobs.com.ar Encontrá excelentes oportunidades de empleo en grandes empresas

Venta de Paquetes en MX

www.E-TravelSolution.com.mx/ Sistema de Reservas para tu Sitio Excelentes Comisiones. Contáctanos!

Trabaje desde su Casa

www.BienestarOnLine.com.ar/Negocio ¡Regístrate Gratis! y conoce como puedes lograrlo con Herbalife.

Supermercado Virtual

www.supercomodo.com Hace Tu Pedido Virtual a Domicilio, Mas Comodo, Completo y Seguro!

Anuncia Aquí



BUSCAR