

Legislación Argentina sobre violencia laboral en organismos estatales

POR VERÓNICA ITATÍ GONZÁLEZ (*)

Sumario: I. Introducción.— II. Estado del arte.— III. Proyectos de Ley Nacional contra la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública.— IV. Legislación vigente contra la violencia en el ámbito de la Administración Pública.— V. Procedimiento de denuncias y sanciones por violencia laboral. — VI. Jurisprudencia.— VII. Conclusión.— VIII. Bibliografía.

Resumen: en el marco del Proyecto de Investigación “La Gestión Estatal para Erradicar la Violencia de Género Laboral en el Ámbito de la Administración Pública 2000-2010” resolución 145/16 se analizarán las distintas legislaciones provinciales vigentes en Argentina, como así también los distintos proyectos de Ley Nacional sobre la Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública.

Palabras claves: administración pública - violencia laboral - normativa provincial - proyectos de ley nacional

Argentina legislation on workplace violence in State agencies

Abstract: *within the framework of the research project “The State Management for Labor Eradication of Violence Gender in the Field of Public Administration 2000-2010” resolution 145/16, the valid legislations of Argentinian Provinces will be analyzed as well as different national law drafts about workplace violence in the field of Public Administration.*

Keywords: *public administration - workplace violence - valid legislations of Argentinian provinces - national law draft*

I. Introducción

En Argentina varias Provincias sancionaron leyes que contemplan la figura del acoso laboral. Dichas normas rigen en el ámbito de la Administración Pública

(*) Prof. Adscripta a Derecho Administrativo I, Facultad de Derecho, Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Nacional del Nordeste, UNNE. Becaria de Iniciación, Secretaría General de Ciencia y Técnica, UNNE.

Provincial y Municipal, mientras que el dictado de una regulación nacional reservada exclusivamente al Congreso de la Nación (artículo 75 Constitución Nacional) es un tema pendiente a la fecha, a pesar de la existencia de varios proyectos en tal sentido.

La Licenciada Diana Scialpi, una de las mayores impulsoras de la sanción de estas leyes en nuestro país, las denomina “leyes contra el maltrato laboral en el empleo público”. Entiendo que es de máxima importancia prestar atención a esta forma de designarlas, porque, si bien en ellas se tipifican la conducta denominada “acoso psicológico” —conocido mundialmente como *mobbing*—, también se determinan y describen otros comportamientos merecedores de sanción, por constituir también formas de violencia que se ejercen contra el trabajador, como ser: el maltrato físico, el acoso sexual, la discriminación dentro de una institución pública.

Estas normativas fueron aprobadas y puestas en vigencia entre los años 2002 y 2005. En Ciudad Autónoma de Buenos Aires se dictó la ley 1225; en la provincia de Buenos Aires: la ley 13.168; en Jujuy, la ley 5349; en Tucumán, la ley 7232; en Misiones, la ley 4148 (derogada posteriormente por ley 4245 del 2005); en Santa Fe, la ley 12.434; y en la provincia del Chaco, la ley 7006.

Por último, debe destacarse también que existe actividad investigativa del Estado, a través de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, organismo que, a través de un convenio celebrado con la “Fundación Instituciones sin Violencia”, inauguró el 25 de julio del año 2005 una oficina para recibir denuncias sobre casos de violencia laboral (1).

II. Estado del arte

Los primeros trabajos sobre violencia laboral en el medio local datan de 1999, en publicaciones especializadas que lo enfocaban desde los puntos de vista psicológicos, sociológicos, y sus posibles implicancias jurídicas (2). Previo a la difusión

(1) El ámbito de acción de la Fiscalía no comprende al Poder Legislativo ni al Judicial, está concentrado en la Administración Pública Nacional, es decir que, por cuestión de competencias, sólo puede ocuparse del acoso laboral dentro del Poder Ejecutivo Nacional, lo que empero constituye un enorme adelanto.

(2) Scialpi, D. (1999). *Violencias en la Administración Pública*. Buenos Aires: Catálogos; Tesoro, J. L. (1999). “Reflexiones acerca de la profesionalización del Servicio Civil”, en: *Revista Temas*, Nº 17. Buenos Aires: INAP; Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós; Rubinstein, S. (2001). “El hostigamiento al trabajador como acoso psicológico. El Mobbing”, en: *Revista Derecho del Trabajo*, LL, B, pp. 1630. Buenos Aires: Depalma; Fanjul, A. (2001). “El acoso moral (*mobbing*): un nuevo riesgo en la Medicina del Trabajo. Derecho del

doctrinaria en el país, el mismo había sido objeto de análisis por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1996, partiendo de un informe de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre lo que puede traducirse, más o menos, como “violencia en el lugar de trabajo” (aunque en los casos investigados se trataba de violencia ejercida por terceros), así como de una recomendación para sus países miembros que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) efectuara en la Conferencia de 1998, por medio de una declaración de principios y derechos fundamentales del trabajador, entre los que incluyó: el respeto a su dignidad, honor, imagen e integridad física y mental (3). Así también el Parlamento Europeo dictó en el año 2001 una Resolución sobre “acoso moral en el lugar de trabajo” (Nº 2991/2339 del 20/09/2001).

Estos antecedentes de carácter internacional fructificaron principalmente en la Comunidad Europea, donde se produjo doctrina, jurisprudencia y se promulgaron leyes que contemplaban el *mobbing* y también sanciones para los acosadores. Así, en Suiza, mediante el establecimiento en su “Código del Trabajo” de un deber de protección contra el acoso moral en el trabajo; Suecia, a través de su Ley Básica de Prevención de Riesgos (que establece como obligación para “el empresario” ejercer su poder de dirección en el trabajo para no consentir conductas de acoso y aplicar sanciones a quienes las realicen); Francia, por medio de su Ley de Modernización Social (ley 112001-73), cuyo capítulo VI está dedicado a la lucha contra el acoso moral en el trabajo; Bélgica, por la ley del 11/06/2002, considera como factores de riesgo que debe evitar el empleador: la violencia, el acoso psicológico y el acoso sexual en el trabajo; Italia, que en una ley local vigente para la Región del Lazio desde el 14/03/2001: “Disposición para prevenir y combatir el fenómeno del *mobbing* en el lugar de trabajo”, protege contra esta conducta abusiva tanto a trabajadores públicos como a los de la actividad privada. Asimismo, en otros estados se presentaron, a partir del 2001, proyectos legislativos: en España (ante las Cortes Generales), la “Proposición de ley del derecho a no ser objeto de acoso moral en el trabajo”, 122/000157; también en Dinamarca y en Luxemburgo. Por otra parte, el Reino Unido e Irlanda no han considerado conveniente dictar leyes sobre el acoso laboral, sino aplicar directamente, para solucionar estas situaciones en casos concretos, normas reguladoras como las de mediación (Flores Vera, 2005).

Trabajo”, en: LL 2002, pp. 1155-2002. Buenos Aires: Astrea; Marti de Minutella, E. (2003). “El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo”, en: *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Vol. 2003-A-71. Buenos Aires: Lexis-Nexis; Abajo Olivares, F. (2004). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Depalma; Ferreirós, E. (2005). “Los trabajadores del Estado: el fraude y el maltrato”, en: *Doctrina laboral*, Vol. XIX-237-395. Buenos Aires: Errepar.

(3) Conferencia OIT de 1998, que aprobó una declaración sobre los derechos fundamentales del trabajador.

En Sudamérica y América Central, siguiendo la tendencia europea de visibilizar (Scialpi, 1999), e intentar poner freno a este tipo de violencia, se han presentado proyectos legislativos para establecer normas de alcance nacional en: Uruguay (C. R. R. 182/2000), donde la Cámara de Representantes propuso la tipificación en la legislación laboral de las “Faltas laborales graves” y, entre ellas, a “todo acto de violencia, injuria, amenaza o malos tratos al trabajador”; en Brasil, por medio del “Proyecto de Lei Federal 4742/2001” de modificación al artículo 146 A del Código Penal, para sancionar a quienes practiquen actos de descalificación reiterada o lesionen la autoestima o la imagen del trabajador en razón de su vínculo jerárquico o funcional laboral con éste, sin justa causa, colocándolo en riesgo de afectación de su salud física o psíquica, con pena de prisión de uno a dos años; en Chile, con el “Proyecto de ley contra el psicoterror laboral”, presentado en la Cámara de Diputados Boletín N° 3198-13, del 04/03/2003; en Costa Rica, con el “Proyecto de ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”, Expediente N° 15211 del 30/04/2003; en Puerto Rico, con el proyecto N° 2901/2004 del Senado, para sancionar “el acoso psicológico en el trabajo” (4). En Colombia, a través del P. L. 88 de 2004, sobre “la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (5), que el 23 de enero de 2006 se promulgó (con enmiendas) como ley 1010 de la República, siendo la primera de América vigente en la materia que rige tanto para la actividad privada como pública, la cual en sus definiciones sobre el acoso laboral, procedimiento y aplicación de sanciones no difiere en general de los proyectos de ley presentados en el Congreso Nacional de la República Argentina, tal y como se analizarán en el presente trabajo.

III. Proyectos de Ley Nacional contra la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública

En el Congreso Nacional se han presentado en los últimos años diversos proyectos de leyes para proteger al empleado contra el acoso en su lugar de trabajo, a saber: expediente N° 3004-D-2004 (Diputado Roselli, Acavallo, Basteiro, Bonasso, F. Gutiérrez, Jarque, Macaluse, Méndez de Ferreyra, Polino), expediente N° 3313-D-04 (Dip. M. Rodríguez, Piccinini, J. C. Godoy, Monteagudo, M. A. González) y expediente N° 2635-S-04 (Sen. Pichetto, Negre de Alonso, Ochoa), los cuales, si bien ingresaron a estudio de comisiones no obtuvieron dictamen de éstas. Empero, en el período legislativo ordinario N° 124, correspondiente al año 2006, han ingresado nuevas iniciativas referidas al tratamiento integral del acoso en el ámbito

(4) Parlamento Uruguayo, en: www.parlamento.gub.uy/; Chile: Congreso de Chile en: www.congreso.cl/; Costa Rica: Asamblea Legislativa en: www.asamblea.go.cr/; Puerto Rico: Senado en: www.senadopr.us/; Brasil, Cámara de Diputados en: www.camara.gov.br/proposicoes

(5) Cámara de Representantes de la República de Colombia en: www.camarep.gov.co/

laboral, pertenecientes a las Diputadas Elisa Carrió y Marcela Rodríguez (expte. N° 0296-D-06), y a la Diputada Marino (expte. N° 2910-D-06), entre otras (6). Se han puesto de manifiesto un conocimiento e interés de los legisladores sobre las situaciones de violencia en el trabajo, de lo que surgieron proyectos para erradicar el “acoso moral en el trabajo” por medio de una ampliación del artículo de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como por ejemplo el proyecto expte. N° 2755-D-06, perteneciente al Diputado Nemirovski, que propone la incorporación a la LCT de un “artículo 242 bis”, por el que se tendrá al acoso moral, por él denominado “acoso laboral”, como un caso especial de injuria laboral. El del Diputado Bullrich presentado el 30 de mayo de 2006, por el expte. N° 2857-D-2006, que también propone incluir el acoso laboral en la Ley de Contrato de Trabajo, pero mediante la incorporación de un “artículo 81 bis” sobre “Acoso Moral laboral” (7). Y un proyecto de modificación-incorporación al Código Penal de un “artículo 158 bis”, por el que se tipifica el “delito de acoso laboral” que comprende al acoso psicológico y al acoso sexual presentado por la Diputada Spátola por el expte. N° 2146-D-06 (8).

Las definiciones dadas por todos los proyectos son similares, pudiendo resumirse en que el *acoso laboral* consiste en un abuso de poder reiterado, ejercido sobre el trabajador en “*el ámbito laboral*”, por el que el empleador, el superior jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente con alguno de ellos, atenta contra su dignidad, integridad física, sexual y/o social. Las definiciones han sido tomadas de las utilizadas por las Naciones Unidas, por la OIT, así como de las elaboradas por la doctrina mencionada en los fundamentos de los proyectos, con lo que se coincide con el concepto mundial sobre este fenómeno.

En cuanto al alcance jurisdiccional considerado en los proyectos ley integral sobre el “acoso laboral”, cuatro de ellos prevén su vigencia para todos los trabajadores del ámbito público y los que prestan servicios en la actividad privada (9). Otro proyecto la prevé para el sector público, pero sólo para los trabajadores del gobierno nacional, y los del sector privado (10). El resto de los proyectos se ocupan de la protección contra el hostigamiento en el lugar de trabajo del dependiente del Estado Nacional (11).

(6) Expte. 0296-D-06, presentado el 06/03/06 y expte. 2910-D-06 presentado el 31/05/06. Disponible en: www.hcdn.gov.ar/Proyectos

(7) Ver exptes. 2755-D-06, presentado el 24/05/06 y 2857-D-06, presentado el 30/05/06. Disponible en: www.hcdn.gov.ar/Proyectos

(8) Expte. 2146-D-06, presentado el 03/05/06. Disponible en: www.hcdn.gov.ar/Proyectos

(9) Ver proyectos exptes. 2635-S-04, 3313-D-04, 0296-D-06, 2910-D-06.

(10) Ver proyecto expte. 3004-D-04.

(11) Ver resto de los proyectos.

Entendemos que dado que la ley sobre maltrato en el lugar de trabajo va a ser emitida por el Congreso Nacional debiera ella ocuparse de *todos los trabajadores*, reformando de ser necesario la Ley de Contrato de Trabajo, y respecto de los trabajadores del sector público, modificando la ley 25.164 que regula las relaciones entre el Poder Ejecutivo Nacional y sus dependientes, solicitar a las provincias la emisión de leyes locales que regulen la relación con sus plantas de trabajadores, y a los Estados provinciales y nacional la sanción de un procedimiento que reúna los recaudos de especialidad y brevedad para adoptar medidas en las denuncias por el acoso practicado sobre los sujetos protegidos por la ley nacional. Ello es así, ya que no existe delegación de las provincias respecto del dictado de Códigos o Leyes de Procedimiento (artículo 129 CN). Así como introducir por vía de reforma en el Código Penal la figura “Delito de hostigamiento de personas en su lugar de trabajo”.

Por otra parte se observa en estos proyectos de ley que las penalidades cuya aplicación prevén para los hostigadores en el ámbito de trabajo, constituyen sanciones administrativas (de carácter disciplinario), que van desde apercibimiento hasta despido, cesantía o exoneración, tanto para la administración pública como en el sector privado.

Asimismo, se advierte que en general disponen, para el caso de que el trabajador hostigado opte por cesar en su relación laboral por despido injustificado, pagos de indemnizaciones especiales a cargo tanto del autor del hostigamiento como del empleador, cuando este último no adoptó medidas para hacer cesar los actos de acoso. Así como, además, el resarcimiento del perjuicio o del daño ocasionados a la víctima como consecuencia de situaciones derivadas de la violencia laboral, dejando para ello abierta la puerta para que el trabajador que ha sido víctima del acoso pueda reclamar por los daños y perjuicios ocasionados, explicitando de este modo la aplicabilidad al supuesto de la norma del Código Civil y Comercial de la Nación de responsabilidad del principal por los actos ilícitos cometidos por sus dependientes con ocasión o en ejercicio de sus funciones.

La mayoría de los proyectos señalan que persiguen establecer un régimen que brinde adecuada protección a las personas que resulten víctimas de violencia en el ámbito de las relaciones laborales, y que además suscite suficiente temor para disuadir a quienes se vean tentados de transformarse en sujetos activos de acoso. Pero lo cierto es que la sanción administrativa no es de por sí suficiente para desalentar las conductas que se persigue combatir.

Al respecto, señalamos que si bien en la Argentina se ha seguido la tendencia del resto de los países de América de proyectar una ley contra la violencia en el lugar de trabajo, que consideran a ésta como una irregularidad administrativa, que hace pasible de la aplicación de sanciones disciplinarias a quien la ejerce.

Conociéndose la existencia de legislaciones, ya vigentes en la Unión Europea, que han tratado a la violencia en las relaciones laborales como delito, como por ejemplo Suecia y Francia (12), dado que hoy en día se advierte la poca afectividad de los procedimientos de control y erradicación de estas conductas a través de las sanciones disciplinarias, deberían los legisladores, por medio de la ley que en definitiva se apruebe, promover las reformas del Código Penal tipificando penalmente estos actos.

Sobre el particular contamos doctrinariamente con el razonamiento de Scialpi (2004), que considera aplicables al acoso moral en el trabajo, las normas de la “Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes” (ONU 1987), ya que: por ejemplo, puede argumentarse acerca de la responsabilidad del Estado frente a casos de violencia institucional, con un tratado no pensado originariamente para estos casos. A continuación se transcriben algunos párrafos que muestran que aunque la intención original era legislar contra la tortura, se aplica también a otras formas de maltrato donde estuvieren comprometidos funcionarios públicos (...). Obliga al Estado a intervenir, a proteger a denunciantes y testigos, a educar a sus funcionarios en el respeto a los derechos y a hacerse responsable de la reparación del daño, Parte I. artículo 1: 1. A los efectos de la presente convención se entenderá por el término tortura todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero una información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores sean infligidos por un funcionario público (...); (...) Artículo 16: Todo Estado Parte se comprometerá a prohibir en cualquier territorio bajo su jurisdicción otros actos que constituyan tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y que no lleguen a ser tortura tal como se define en el artículo 1.

Compartimos esta interpretación. Por ello, entendemos que podría incluirse toda clase de conducta de hostigamiento en el ámbito laboral como tipo penal, reformando nuestro Código Penal.

(12) *Conf.* Manuel Velásquez Fernández (2005). “El tratamiento jurídico legal de la violencia en el trabajo”, *“Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral”*, en: *JA Número Especial. Código Penal de Francia Sección 3 bis: Del acoso moral: Artículo 222-33-2 (introducido por Ley 2002-73 de 17 de enero de 2002, artículo 170, Diario Oficial de 18 de enero de 2002): El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional, será castigado con un año de prisión y multa de 15.000 euros.*

IV. Legislación vigente contra la violencia en el ámbito de la Administración pública

Mientras se espera el dictado de una ley nacional contra el maltrato en el ámbito laboral existen leyes de protección a los derechos de las personas en general y/o del trabajador en nuestro país que se pueden invocar frente a los jueces en un caso en concreto, tal y como se analizará seguidamente.

La Constitución Nacional reconoce el derecho inalterable de todo trabajador de gozar de condiciones dignas de trabajo (artículo 14 bis), lo que permite remitirse a la definición que la OIT hace de trabajo decente; entendiendo por tal el trabajo seguro, dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Y condiciones dignas significan una situación adecuada en lo que a seguridad e higiene laborales se refieren y que alcanzan tanto a elementos “medio-ambiente laboral”, que resulta insalubre si alguien ejerce actos de violencia sobre los trabajadores. Como establece la premisa de Igualdad ante la ley (artículo 16). Y también el derecho a gozar de un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes (artículo 41). Y el de interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley, pudiendo hacerlo ante cualquier forma de discriminación (artículo 43). También lo dispuesto en el artículo 75, puntos: 19. Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores; 23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución.

Las normas internacionales sobre derechos humanos que han sido incorporadas con la reforma constitucional de 1994 a nuestro derecho interno (artículo 75, inciso 22) también son importantes en este sentido. El Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra la protección de los Derechos Humanos por un régimen de derecho, por lo que resulta evidente que la tutela de los derechos humanos fundamentales debe ser el motivo especial y principal preocupación por parte de un Estado Social de Derecho.

La protección para los trabajadores de la Administración pública nacional está dada en la ley 25.164 (13) y hasta el 02/03/2006 por el decreto 66/99, que fijaba al

(13) Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

empleador entre otras obligaciones: “Garantizar al trabajador ocupación efectiva (...), garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional. (...) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral. (...) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato” (artículo 30).

Este decreto ha sido reemplazado por el decreto 214 del 27/02/2006, por el que se homologó un nuevo “Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional”, que comprende no solo al personal de planta sino a quienes revistan bajo otras modalidades de trabajo en la administración pública nacional. En esta nueva normativa se contempla expresamente el problema de la violencia laboral a la que cataloga como conducta sancionable.

Este Convenio en su artículo 124 establece la erradicación de la violencia laboral y agrega textualmente que:

“las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de su tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e, del anexo a la ley 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37, inciso i, del presente Convenio de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 242 de dicha norma o de la que la sustituya”.

Por lo demás, el nuevo convenio decreto 214/2006 mantiene las garantías dadas en el anteriormente vigente, y las explicita fijando como “principios ordenadores de la función pública: el sometimiento pleno a la Constitución en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función

pública, y la no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato (artículo 16)”. “Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación”; así como “la dignidad del trabajador (...) la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional; abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral; velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia; la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato (artículo 33)”. Así como explicitar el derecho del trabajador a “condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas, libres de violencia (artículo 35)”. Asimismo, crea una “Comisión de Igualdad de Oportunidades de trato (CIOT)”, integrada por tres representantes del Estado Empleador, y tres de la parte gremial, “para promover el cumplimiento del convenio (...) el principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral (artículo 125)”. Esta Comisión se encontrará habilitada para “recibir denuncias en forma escrita e individualmente, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga, a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda (artículo 126)”; esto debe entenderse como facultativo del denunciante, quien puede seguir el procedimiento de denuncia previsto en el decreto 467/99 o interponerla (previo ponerla en conocimiento efectivo de las autoridades bajo cuyas órdenes cumpla servicios) ante Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas o directamente en sede Judicial.

Cabe resaltar que la ley 25.164 solamente se aplica al ámbito del Poder Ejecutivo, ya que expresamente se encuentran excluidos del ámbito de la aplicación de la misma el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales (artículo 5).

En Tucumán está la ley 7 N° 232 de Violencia Laboral promulgada el 23/9/2002, que define a la violencia laboral como “toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley, como violencia laboral”.

Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas: a) maltrato físico; b) maltrato psíquico; c) acoso; d) acoso sexual; e) discriminación remuneratoria; f) toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y/o terceros vinculados directamente con ellas.

Jujuy cuenta con la ley 5349 de Erradicación de la Violencia Laboral en los ámbitos del Estado provincial, sancionada el 22/05/2003. Esta entiende por violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de él o la trabajadora, su integridad física, psicológica o sexual, mediante amenaza, intimidación, maltrato físico y/o psicológico, acoso sexual o discriminación, por parte del personal jerárquico o de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública, cualquiera sea el agrupamiento de revista.

Asimismo, entiende por maltrato psicológico la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica en contra del o la trabajadora.

Para esta ley el maltrato físico es toda conducta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento corporal sobre el o la trabajadora.

También entiende por discriminación a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos en razón de su sexo, edad, nacionalidad, u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación personal o familiar alguna.

Y por último define al acoso sexual como la conducta reiterada de asedio o requerimiento sexual no deseado por la víctima.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene la ley 1225, sancionada el 04/12/2003, por la cual establece prevenir y sancionar la violencia laboral de los superiores jerárquicos hacia el personal dependiente, de cualquier organismo público de la Ciudad de Buenos Aires. Es de aplicación a la función pública de la Ciudad de Buenos Aires, y no tiene injerencia en el ámbito privado.

Sanciona la acción ejercida sobre un trabajador/a, por parte de personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquel mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social u ofensa.

Define al maltrato psíquico y social contra el trabajador, a la hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.

Así, señala con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social, las siguientes acciones ejercidas contra “el trabajador”: a) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento; b) cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo, con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; c) prohibir a los empleados que hablen con él o ella; d) obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal; e) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; f) asignarle funciones sin sentido, innecesarias, con sentido de humillar; g) encargarle trabajo imposible de realizar; h) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto; i) promover el hostigamiento psicológico; j) amenazarlo repetidamente con despido infundado y k) privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

Hasta aquí, el texto legal nos sirve como una verdadera “guía” para el accionar de los que conducen los recursos humanos en las organizaciones, tanto de la administración pública como en la actividad privada.

Hago especial mención aquí a los responsables de las “PYMES” y de las empresas familiares, por el peso que tienen en ellas la organización informal. Así, con frecuencia puede observarse que los “dueños” suelen tener actitudes un poco agresivas y omnipotentes, definiendo un perfil autoritario en su obrar y en la toma de decisiones. Se olvidan que el ser humano, el trabajador, es el único recurso, por usar una expresión mercantilista, que no es propiedad de la empresa. Este sólo dispone de su capacidad de trabajo que está condicionada por la legislación vigente. Por lo tanto, no puede disponer de él arbitrariamente como lo haría con el dinero o con los elementos materiales.

Recapitulando, la ley 1225 (GCBA), en su artículo 5 define claramente el “acoso” de esta manera: “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, ideológica, 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, exclusión, restricción o menoscabo”.

Esta norma legal también tipifica el “acoso laboral” en su artículo 6, estableciendo luego las sanciones correspondientes.

Es hacer notar que la norma también establece la responsabilidad solidaria de los “superiores jerárquicos”: “La máxima autoridad jerárquica del área, es responsable de las conductas previstas en la presente ley, ejercidas por el personal a su cargo, si a pesar de conocerlas, no tomó las medidas necesarias para impedir las”.

Los directivos no pueden ignorar la existencia de los hechos porque son indirectamente responsables de su tratamiento. Deben anticiparse con medidas preventivas antes que ocurran los hechos.

También deben establecerse procedimientos claros, simples y rápidos, para que el acosado pueda formular su queja al nivel que el asegure un tratamiento imparcial de la misma. El sector encargado de las Relaciones Laborales, dentro del área de Personal, es el encargado ideal para ser el receptor de la queja, para asegurar el tratamiento, análisis y seguimiento del caso, y fretar las acciones y consecuencias.

La provincia de Buenos Aires cuenta con la ley 13.168, que entiende pro violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos 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 trabajadoras, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

También define al maltrato físico como toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Conceptualiza al maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora como la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones: a) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; b) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; c) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; d) cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; e) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo; f) prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados; g) encargarle trabajo imposible de realizar; h) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto; i) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado; j) amenazarlo repetidamente con despido infundado y k) privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

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 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.

Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Misiones promulgó en mayo de 2005 la ley 4148 y la derogó en diciembre de ese mismo año.

La Provincia de Santa Fe cuenta con la ley 12.434, promulgada el 04/08/2005, reglamentada a través del decreto 1040/2007 de fecha 14 de junio, la que considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

Finalmente, la provincia de Entre Ríos cuenta con la ley 9671, que considera violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados.

A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudieran estar comprendidas en el párrafo anterior, serán consideradas como: 1. Maltrato psíquico y social; a) el constante bloqueo de iniciativas; b) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; c) juzgar de manera ofensiva el desempeño; d) amenazar repetidamente con despidos infundados; 2. Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar en daño o sufrimiento físico sobre el trabajador. 3. Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar. 4. Inequidad salarial: ejercer la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad.

En el ámbito de la provincia del Chaco, en el año 2012 se ha sancionado la ley provincial 7006 de "Prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito de la administración pública" en todo el territorio de la provincia. En esta línea,

resulta de importancia señalar que el Estado provincial, como empleador, está obligado a: a) hacer efectiva la aplicación de la presente en el marco de una política de eliminación de todas las formas de violencia laboral en el ámbito del Sector Público Provincial. b) Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus empleados. c) Reparar el daño que hubiere ocasionado la violencia ejercida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad, conforme las normas del derecho común. d) Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes se desempeñan en la estructura de los Poderes del Estado con el propósito de desalentar, prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente. e) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ley. A tal fin deberá resguardar la exposición, confidencialidad del trámite y el derecho de defensa. El órgano de aplicación será la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral que se crea por dicha ley, pero que hasta la fecha no ha sido reglamentada.

Por último la Administración Pública de la Argentina cuenta con un Código de Ética del Personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos.

En síntesis, según las leyes vigentes, se tiene por conductas a prevenir, o, en su caso, a sancionar, las de violencia laboral en el ámbito laboral en la Administración Pública, definiéndose como tal a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de el/la trabajador/a, su integridad física, psicológica o sexual.

Según Palavecino Cáceres (2004), la considerada en nuestra legislación como violencia laboral psicológica es la que fue estudiada a principios de la década de 1980, en Suecia, por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien la denominó *mobbing* (vocablo utilizado en la década de 1960 por el etólogo Konrad Lorenz para describir los ataques de una coalición de animales débiles contra otro más fuerte de la misma especie o de otra, fue traducido en el análisis de las relaciones laborales como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, que estima Leymann en más de 6 meses para configurarla, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, produciéndose el fenómeno tanto entre empleados del mismo nivel jerárquico, como del más débil al más poderoso, o del más poderoso al más débil.

V. Procedimiento de denuncias y sanciones por violencia laboral

Las leyes vigentes en la República Argentina prevén sanciones disciplinarias de carácter administrativo para quienes ejecuten acoso en el ámbito laboral. Esto

no debe ser objeto de crítica, pues las provincias han delegado en el Congreso Nacional el dictado de las leyes de fondo, por lo que no pueden las legislaturas locales dictar leyes de protección contra el maltrato en el ámbito laboral para los trabajadores de la actividad privada, ni crear nuevos tipos penales para castigar estos abusos. Lo máximo que pueden hacer constitucionalmente es tratar como irregularidad administrativa el hostigamiento en la Administración Pública provincial. Observando las leyes específicas, puede inferirse la utilización del:

a) Procedimiento

1. El acosado debe efectuar una denuncia ante el Superior Jerárquico del hostigador siguiendo las pautas de las leyes provinciales sobre personal de la Administración Pública y los códigos o leyes locales de procedimiento administrativo.
2. La autoridad que reciba la denuncia debe:
 - Iniciar el sumario respectivo;
 - Garantizar la confidencialidad del sumario y el resguardo de la identidad de todos los intervinientes en él (aún la de los testigos), para evitar que sufran perjuicio alguno en su empleo.
3. El sumariante debe llevar adelante la instrucción, ordenar la producción de pruebas y resolver si se encuentra probado el acoso. En caso positivo, aconsejará la aplicación de una medida disciplinaria.

b) Sanciones

Las sanciones que prevén estas leyes van desde el apercibimiento, la suspensión (treinta o sesenta días), hasta la cesantía o exoneración del acosador.

VI. Jurisprudencia

El 07 de marzo de 2009 la doctora Marta Alicia Raggio, luego de haber ejercido la magistratura durante veinte años, fue destituida de su cargo como titular del Juzgado Correccional N° 1 de Necochea, el cual lo detentó durante diez años, e inhabilitada de por vida para ejercer cargos dentro del Poder Judicial, luego de que el jurado de enjuiciamiento de la Suprema Corte la declarara culpable de acoso laboral y sexual contra los empleados de su juzgado.

Es el primer precedente en la Justicia Bonaerense de destitución por un *Jury* debido a acusaciones por acoso sexual, laboral, discriminación y amenazas.

El Jurado en forma unánime la destituyó por las causales previstas en el artículo 21 de la ley 8085 (“inhabilidad física o mental”, “realización de hechos o desarrollo de actividades incompatibles con la dignidad y austeridad que el cargo judicial impone”, y las causales “que se determinen en otras leyes”). El veredicto también invocó las leyes provinciales 13.168 (de violencia laboral) y 12.764 (de acoso sexual).

La acusación estuvo a cargo de la Procuración General de la Corte y se formuló hacia fines del 2005 a partir de la denuncia de varios empleados de la misma, por hechos de violencia laboral que iban desde insultos y descalificación por el trabajo realizado, hasta menosprecio de sus capacidades, cambios arbitrarios de lugares de tareas, aplicación de aislamiento como castigo, discriminación y acoso sexual.

Más de treinta empleados y ex empleados declararon en su contra. Nueve testigos relataron las prácticas usuales de su exjefa y detallaron ejemplos de discriminación habituales, logrando probarse el trato discriminatorio hacia sus empleados por condiciones físicas, raciales, religiosas o sociales. Con relatos de otros funcionarios judiciales se probó que Raggio insultaba y descalificaba a las personas que dependían de ella.

Los testimonios dieron cuenta de su obsesión por temáticas sexuales, con intervenciones permanentes que incluían obscenidades y provocaciones. A un empleado en particular, en reiteradas oportunidades, lo acosó sexualmente delante del resto de los empleados y compañeros del juzgado (le mostraba la ropa interior, le tocaba los genitales y lo obligaba a tocarla). Uno de ellos, 30 años menor, denunció que fue acosado sexualmente, con comentarios y gestos humillantes y que en una ocasión se había sentado sobre sus piernas e insinuó sexualmente.

El titular de la Suprema Corte de Justicia bonaerense y presidente del jurado de enjuiciamiento, Juan Carlos Hitters, consideró “de particular importancia remarcar que la existencia de los hechos descritos y sufridos por el personal que se desempeñaba en el Juzgado del cual era titular la acusada han encontrado corroboración en los dichos vertidos en la audiencia pública por otras personas que no dependían de ella, tales como diversos magistrados y funcionarios del fuero penal de Necochea”.

Por otra parte, Hitters destacó “la trascendencia que adquieren los hechos que motivaron las presentes actuaciones, comprensivos de hipótesis de violencia laboral que alcanzaron una entidad superlativa, no sólo por el dramatismo con que fueron padecidos por las víctimas de tal maltrato, el ensañamiento y la diversidad de medios empleados por la acusada y la inusitada extensión temporal en el que se han desarrollado, sino —y muy particularmente— por el contexto institucional que le sirvió de escenario”.

Hitters indicó además: “Los actos de violencia y abuso de poder que en su más variada expresión han sido desplegados por la acusada son abiertamente vejatorios de la dignidad de los agentes así victimizados y repercuten gravemente sobre el prestigio de la función judicial”.

El 31 de agosto de ese mismo año el Tribunal de Enjuiciamiento de la Procuración General de la Nación por decisión unánime de sus siete integrantes destituyó al fiscal en lo criminal de instrucción de Claudio Antonio Soca (Lomas de Zamora), por acoso laboral contra varias empleadas de su dependencia, tras haber sido hallado culpable de mal desempeño en sus funciones y hostigamiento y ordenó que sea investigado por presunto abuso sexual contra una de ellas.

El Tribunal también dispuso que la Cámara del Crimen sorteara un juzgado para iniciar una causa por el presunto delito de abuso sexual a partir de los testimonios brindados en el juicio.

Una empleada relató en la denuncia contra Soca que en una oportunidad el fiscal le preguntó si alguna vez “le había mostrado las tetillas” y ante la respuesta negativa insistió en si quería verlas y le dijo palabras obscenas, luego de enterarse que se había separado, tras lo cual le pidió perdón diciéndole que “la carne era débil”.

También se lo destituyó por intentar de ascender a una auxiliar a prosecretaria administrativa por sobre otras empleadas con mayor antigüedad y jerarquía y de pedir a un instituto médico la historia clínica de otra empleada embarazada en violación a su intimidad. Por esos hechos, el Jurado también dispuso que se inicie una investigación penal por los delitos de proponer en un cargo a personas que no cumplan los requisitos legales para ocuparlo y de violación a la protección de datos personales.

En el 2013 el exfiscal Alfredo Dellagiustina, quien fuera acusado por empleados de su fiscalía por acoso laboral, maltrato y discriminación presentó su dimisión ante la Corte suprema, la que luego fuera aceptada por el Poder ejecutivo según se publicara en el decreto 336 del Boletín Oficial.

De esta manera el fiscal esquivó el proceso de juicio político que se había iniciado en su contra. La primera denuncia contra dicho funcionario data del año 2007 por abuso de autoridad, hostigamiento y acoso laboral, y luego se le sumaron otras. Los empleados describieron situaciones incómodas por comentarios de índole sexual.

VII. Conclusión

A lo largo del trabajo se intentó resaltar la toma de conciencia en nuestro país, a través de varias legislaciones provinciales, y de los proyectos de ley nacional, sobre

un gran flagelo que puede sin lugar a dudas puede destruir la vida de muchos trabajadores. Tal es así, que se señaló la importancia de la sanción y promulgación de una “Ley Nacional para la Erradicación de la Violencia del Ámbito Laboral”.

Desafortunadamente, los proyectos mencionados han perdido estado parlamentario, y es por ello que concluimos el presente trabajo esperando una pronta sanción y promulgación de ley para la protección de los Derechos Humanos en el ámbito laboral, que contemple todas las aristas del problema; es decir: la prevención y sanción de todo tipo de hostigamiento y discriminación del que pueda ser víctima todo trabajador —tanto en el sector público como en la actividad privada—, así como el derecho a un resarcimiento económico para la víctima, por los daños y perjuicios padecidos, con especial consideración de las incapacidades que el acoso haya producido, además, por supuesto, de una compensación directa por la victimización sufrida.

También aspiramos a que dicha ley proteja a quienes denuncien o testifiquen sobre esos actos discriminatorios, así como los de corrupción que se den en la Administración pública.

VIII. Bibliografía

ABAJO OLIVARES, Francisco Javier (2004). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Depalma.

DE MINUTELLA, Estela (2003). “El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo”, en: *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Vol. 2003-A-71. Buenos Aires: Lexis-Nexis.

FANJUL, Aurelio (2001). “El acoso moral (*mobbing*): un nuevo riesgo en la Medicina del Trabajo. Derecho del Trabajo”, en: *LL*. Buenos Aires: Editorial Astrea, pp. 1155-2002.

FERREIRÓS, Estela Milagros (2005). “Los trabajadores del Estado: el fraude y el maltrato”, en: *Doctrina laboral*. Vol. XIX-237-395. Buenos Aires: Errepar.

FLORES VERA, José Antonio (2005). “Perspectivas jurídicas del acoso moral en el trabajo, en la legislación española. N° III, Tratamiento de la situación legislativa del acoso moral en el trabajo, en la Unión Europea, y países del entorno jurídico”, en: *JA Revista Número Especial*. Buenos Aires: Lexis-Nexis.

HIRIGOYEN, Marie France (1999). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.

PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2004). “La protección contra el Acoso Psicológico laboral en el Ordenamiento Jurídico chileno”, en: *Revista de Derecho*, 17. Madrid: Civitas, pp. 63-509.

RUBINSTEIN, Santiago (2001). “El hostigamiento al trabajador como acoso psicológico. El *mobbing*”, en: *Revista Derecho del Trabajo*, LL, B. Buenos Aires: Depalma, pp. 1630.

SCIALPI, Diana (1999). *Violencias en la Administración Pública*. Buenos Aires: Catálogos.

SCIALPI, Diana (1999). “La violencia en la gestión de personal en la Administración Pública como condición necesaria para la corrupción”, en: *Revista Panamericana de Salud Pública*, Número Especial sobre la violencia. Vol. 5, abril/mayo. Organización Panamericana de Salud E.U.A. Disponible en: www.mobbing.nu/

SCIALPI, Diana (2004). *Violencia en la Administración Pública. Casos y Miradas para pensar la Administración Pública como ámbito laboral*. Buenos Aires: Catálogos.

TESORO, José Luis (1999). “Reflexiones acerca de la profesionalización del Servicio Civil”, en: *Revista Temas*, N° 17. Buenos Aires: INAP.

Legislación

CONSTITUCIÓN NACIONAL Y TRATADOS INTERNACIONALES (2012). Buenos Aires: Zavalía.

Ley N° 1225, Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 12/01/2004.

Ley N° 13.168, Boletín Oficial de la República Argentina, Provincia de Buenos Aires, 24/02/2004.

Ley N° 5349, Boletín Oficial de la Provincia de Jujuy, 22/05/2003.

Ley N° 7232, Boletín Oficial de la Provincia de Tucumán, 04/10/2002.

Ley N° 4245, Boletín Oficial de la Provincia de Misiones, 31/05/2005.

Ley N° 12.434, Boletín Oficial de la Provincia de Santa Fe, 04/08/2005.

Ley N° 7006, Boletín Oficial de la Provincia del Chaco, 02/08/2012.

Ley N° 9671, Boletín Oficial de la Provincia de Entre Ríos, 30/01/2006.

Ley N° 25.164, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 15/09/1999.

Proyecto Expediente N° 853-S-05.

Proyecto Expediente N° 166-S-05.

Proyecto Expediente N° 1310-S-05.

Proyecto Expediente N° 2635-S-04.

Proyecto Expediente N° 3004-D-04.

Proyecto Expediente N° 3313-D-04.

Proyecto Expediente N° 0296-D-06.

Proyecto Expediente N° 2910-D-06.

Proyecto Expediente N° 2146-D-06

Convenios

Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional Argentina, Boletín Oficial de la República Argentina 26/2/1999.

Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional Argentina, Boletín Oficial de la República Argentina 27/02/2006.

Fecha de recepción: 08-11-2016 Fecha de aceptación: 23-06-2017