

El Senado y Cámara de Diputados,...

ARTÍCULO 1º- Incorporase como artículo 242 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

- "Todo supuesto de acoso laboral se reputara un caso especial de injuria laboral".

A los fines de esta Ley se considera Acoso Laboral:

- "Todo proceso (directo o indirecto) de hostigamiento, intimidación y/o persecución de naturaleza física o psicológica, realizado en el marco de una relación laboral, no impedido por el principal, persistiendo en el tiempo, por parte de uno o mas sujetos, en perjuicio de uno o mas trabajadores dependientes que - al margen de la producción de otros daños que podrán ser objeto de indemnización y/o sanción por aplicación de otras normas - conduzca a perturbar o alterar injustificadamente el desempeño de los últimos y que, en ultima instancia, rebele aptitud para obligarlos a abandonar el trabajo".

ARTÍCULO 2º - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Fundamentos

Señor presidente:

Es conocido el reconocimiento, acordado modernamente al acoso laboral como causa particular para la extinción del contrato de trabajo.

Si bien el fenómeno existe desde siempre hay una nueva valoración que lo ha hecho emerger como fenómeno repudiable, pues como es de destacar dentro del marco de una relación o situación de trabajo a mas de afectar los intereses inmediatamente vinculados con el orden laboral afecta diferenciadamente, la esfera personal del dependiente.

El acoso laboral resulta intolerable en el marco del ambiente de trabajo.

Así el fenómeno Mobbing o acoso laboral a sido objeto de estudio por parte de distintos profesionales, psicólogos abogados, etc.

En realidad estamos en presencia de un fenómeno de importante consideración dado que ocasiona en el trabajador todo tipo de consecuencias desde físicas hasta emocionales y psicológicas, tornando en la generalidad de los casos una situación imposible para el trabajador para continuar desempeñando sus tareas.

Pero así mismo, su existencia según se reconoce significa un quebranto para la respectiva empresa, al configurar el lugar del trabajo como un ámbito inadecuado.

De acuerdo con nuestra idiosincrasia y las circunstancias particulares como se desenvuelve el trabajo en nuestro medio, resulta adecuado reconocer que el acoso laboral, al margen de otras consecuencias desagradables, constituye un caso específico de injuria laboral en razón que imposibilita al trabajador hostigado proseguir su desempeño en forma normal y civilizada.

Por ello se considera acoso laboral en los términos del presente proyecto "todo proceso (directo o indirecto) de hostigamiento, intimidación y/o persecución de naturaleza física o psicológica realizado en el marco no impedido por el principal, persistiendo en el tiempo, por parte de uno o mas sujetos, en perjuicio de uno o mas trabajadores dependientes que -al margen de la producción de otros daños que podrán ser objeto de indemnización y/o sanción por aplicación de otras normas- conduzca a perturbar o alterar injustificadamente el desempeño de los últimos y que, en ultima instancia revele aptitud para obligarlos a abandonar el trabajo."

Es justo reconocer que aun sin la existencia de una previsión expresa como lo que se propone nuestra jurisprudencia con especial sensibilidad el fenómeno que se analiza.

Así por ejemplo en los precedentes más destacados se cuenta la decisión adoptada por el superior tribunal de la provincia de Rio negro en el caso "Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A".

En la ocasión el órgano judicial expreso "el fenómeno del Mobbing como una conducta hostil o intimidatorio que se practica a un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho; dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio...".

No escapa al conocimiento que la configuración expresa del acoso laboral, servirá para disipar eventuales dudas y sobretodo podrá tener gracias a su difusión legal un carácter preventivo para preservar el lugar de trabajo de agresiones inconsultas.

Para terminar vale recordar una vez más la reflexión del psicólogo Hinz Leyman establecido en Suecia, que decía refiriéndose al Mobbing, que "el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla, en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procedida ante un tribunal".

Por todo lo expuesto, solicito a los señores legisladores me acompañen a su voto afirmativo.