

# ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN DEL *MOBBING* EN LATINOAMÉRICA

ANGÉLICA  
OCEGUERA ÁVALOS\*  
GUADALUPE  
ALDRETE RODRÍGUEZ\*\*  
ÁNGEL GUILLERMO  
RUÍZ MORENO\*\*\*

## I ntroducción

La globalización de la economía ha impactado en la organización laboral tanto en la variabilidad del contenido, como en las condiciones y ambiente de trabajo, en una situación de inestabilidad y precariedad. Los cambios en el trabajo han implicado su tecnificación, intensificación y flexibilización, ocasionando mayores demandas, presiones y exigencias sobre el trabajador, con el objetivo de alcanzar altos niveles de productividad, que lo pueden exponer potencialmente a sufrir daños en su salud.

En este contexto es donde emergen los nuevos riesgos psicosociales, como el *mobbing*, el cual trae consecuencias negativas –en el aspecto físico, psíquico y social– para individuos, familias, empresas, organismos de seguridad social y la comunidad, lo que implica elevados costos económicos y sociales por el pago de incapacidades, ausentismo, jubilaciones anticipadas, gastos sanitarios, etcétera.

El *mobbing* ha sido una preocupación constante por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización

## RESUMEN

El *mobbing*, uno de los emergentes riesgos psicosociales en el trabajo, es un fenómeno de gran importancia por los efectos que ocasiona al individuo y la sociedad, así como por el impacto económico y social que genera. El *mobbing*, como un problema que afecta la salud y seguridad de los trabajadores, ha sido motivo de investigación y de regulación legal, sobre todo en la Unión Europea. En Latinoamérica, y en particular en México, el interés por legislar el *mobbing* no ha trascendido, ya que sólo Colombia y Brasil cuentan con leyes específicas que lo regulan. Ante esto, existe la necesidad de realizar estudios para conocer el tratamiento legislativo en nuestra región, de ahí que éste trabajo pretenda analizar en forma comparativa la normatividad latinoamericana sobre el *mobbing*, a fin de contar con elementos de tipo jurídico actualizados para estar en armonía e integrados con la nueva realidad laboral.

**Palabras clave:** *mobbing*, legislación, Latinoamérica, acoso, trabajadores.

## ABSTRACT

Mobbing, one of the rising psychosocial risks in the workplace, is a phenomenon of enormous significance due to its effects on individuals and society, and by the economic and social consequences. Mobbing, a problem that affect health and welfare of workers, has produced several studies and legal regulations, mainly in the European Union. In Latin America, and particularly in Mexico, the concern to legislate on mobbing has not transcended: only Colombia and Brazil have specific legal norms. The need to carry out research to identify the legal treatment on mobbing in our region motivated the present work with a comparative analysis of the legal norms in Latin America on the subject, with the purpose of revealing the current legal elements needed to be in concurrence with new legal norms in the labor world.

**Key words:** mobbing, laws, Latin America, harassment, workplace

\* Universidad de Guadalajara, Departamento de Trabajo Social del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (aocegura2000@yahoo.com.mx).

\*\* Universidad de Guadalajara, Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud.

\*\*\* Universidad de Guadalajara, Departamento de Derecho Social, del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (agruizm@urimoreno.com)

Mundial de la Salud (OMS), los cuales han referido que la violencia en el trabajo, bajo la forma de acoso, formará parte del malestar de la globalización en las próximas décadas, donde predominarán depresiones, angustias y otros daños psíquicos relacionados con la política de gestión en la organización del trabajo (González, 2002).

En Latinoamérica, en algunos países como Colombia, Chile, Puerto Rico, Argentina, México, entre otros, se han realizado estudios empíricos que demuestran la problemática del *mobbing* en algunos sectores de trabajadores.

Con relación a la legislación del *mobbing* en el trabajo, en forma específica, ya existe en algunos países de la Unión Europea como Francia, Suiza, Bélgica, Noruega, Finlandia, Italia y Polonia. Por su parte, Noruega, Francia y España, han tipificado como delito al *mobbing*.

En cuanto al aspecto legislativo del *mobbing* en la región latinoamericana, hay que destacar que sólo existe legislación específica sobre el mismo en Colombia y en Brasil, pero en algunos países se han creado ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, como es el caso de Argentina y Venezuela. México, por su parte, publicó la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, en la que incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género.

El reconocimiento del *mobbing* en la Unión Europea como un problema que afecta la seguridad y salud de los trabajadores y la importancia de regularlo en la norma laboral y penal no ha trascendido en Latinoamérica y en forma particular en México. De acuerdo con lo anterior, en este trabajo se pretende analizar, en forma comparativa, la normatividad latinoamericana sobre el *mobbing* para contar con los elementos de tipo jurídico actualizados para estar en armonía e integrados con la nueva normativa de los emergentes

riesgos psicosociales en el trabajo. Este estudio está estructurado en tres partes: en el primero se abordarán algunas consideraciones generales del *mobbing*; en el segundo se realizará el estudio comparado de la legislación del *mobbing* en Latinoamérica; y en el tercero se presentarán las reflexiones finales.

## CONSIDERACIONES GENERALES

### *Concepto de mobbing*

La palabra “mobbing” proviene del término inglés “mob”, que traducido al castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo, en forma hostil o amistosa. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, en cambio, el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo abordada en el ámbito de las condiciones de trabajo (Velázquez, 2005).<sup>1</sup>

Heinz Leymann, en 1980, acuñó el concepto de *mobbing* o terror psicológico en el trabajo, el cual definió como comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social (González, 2002: 40).

Posteriormente, en su traducción a las lenguas latinas, el término “mobbing” se denominó *harcèlement moral* en francés por la influencia de Marie France Hirigoyen, y fue traducido después al castellano como acoso moral, al portugués como *assedio moral* y al catalán como *assetjament moral* (Velázquez, 2005).

Marie France Hirigoyen define el acoso moral como:

una conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral (Hirigoyen, 2004: 3).

El concepto legal del *mobbing*, recientemente ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como

un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío (Velázquez, *op. cit.*: 2).

Así mismo, se ha definido al *mobbing* desde el ámbito jurídico como “presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración” (Gimeno, 2005: 3).

Como se puede observar, en la actualidad existe una diversidad de definiciones desde varias disciplinas, como la psiquiatría, la psicología y el ámbito judicial, las cuales son aportadas preferentemente por autores de países

► <sup>1</sup> El *mobbing*, según los diferentes autores, ha sido llamado acoso psicológico, moral, etc. Para efectos de este estudio se hará referencia al término *mobbing*, por considerar que es más generalizado en la actualidad.

de la Unión Europea. Cabe destacar que el concepto construido por Leymann ha influido en la definición de acoso contemplada en la *Ley Básica de Prevención de Riesgos* de Suecia, y en la *Nota Técnica Preventiva No. 476* de España. Hirigoyen, por su parte, ha marcado su influencia en Francia (*Código del Trabajo Francés*) y en Brasil (leyes sobre asedio moral).

#### *Tipos de mobbing*

En forma más generalizada, se ha aceptado los tipos de *mobbing* atendiendo a su clasificación en función de la dirección: el vertical y el horizontal, y a su vez el vertical podrá ser ascendente o descendente.

1. Acoso vertical descendente es el que es realizado del jefe al subordinado. También se le denomina *bossing*.
2. Acoso vertical ascendente, va del subordinado al jefe. Es la presión ejercida por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico.
3. Acoso horizontal, es el que se da entre iguales; es decir, de compañero a compañero.

#### *Tipos de comportamientos que configuran el mobbing*

No existe una única definición de lo que se entiende por comportamientos de acoso, observándose diferencias semánticas entre autores, que en general no son muy significativas.

Leymann creó el primer Inventory of Psycho-Terror (LIPT), conformado por 45 comportamientos hostiles que permiten determinar el acoso psicológico o psicoterror laboral, agrupados por Calero en cinco clasificaciones (citado por Pando, 2006):

1. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador (once comportamientos hostiles); 2. Acti-

vidades del acoso para que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales (cinco comportamientos hostiles); 3. Actividades de acoso dirigidas para desarrollar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral (quince comportamientos hostiles); 4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional (siete comportamientos hostiles) y 5. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima (siete comportamientos hostiles).

Hirigoyen refiere que existen cuatro tipos de actuaciones hostiles:

1. Aislamiento y negación de la comunicación: hacer que alguien llegue a ser invisible.
2. Ataques contra las condiciones de trabajo: retención de información, sabotaje.
3. Ataques contra la dignidad: ofensas contra la reputación, rumores, denigración.
4. Violencia verbal, física o sexual (Hirigoyen, *op. cit.* 4).

El *Informe Randstad* (2003) presenta un listado de comportamientos y los ordena de acuerdo con el siguiente meta-agrupamiento: 1) Amenazas al estatus profesional; 2) Amenazas a la reputación personal; 3) Aislamiento; 4) Carga excesiva de trabajo y 5) Desestabilización (tabla 1).

#### ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN DEL *MOBBING* EN LATINOAMÉRICA

Para realizar el estudio comparado de la legislación del *mobbing*, se consideraron varios aspectos comunes como el tipo de Ley que lo regula, el ámbito de aplicación de la Ley (territorial y de relación de trabajo), definición, tipo de *mobbing*, conductas o acciones que lo constituyen, conductas que no son

consideradas de acoso laboral, derechos de las víctimas, deberes de los empleadores o autoridades, sanciones y procedimientos.

#### *Tipos de Ley que regulan el mobbing*

##### a) De carácter general

En cuanto a las leyes que regulan el *mobbing*, se puede decir que se encuentran las de carácter general:

- Ley 7.232, Provincia de Tucuman, Argentina (2002).
- Ley 5.349, Provincia de Jujuy, Argentina (2003).
- Ley 13.168 contra la violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires, Argentina (2004).
- Ley 1.225 contra la violencia laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (2004).
- Ley 12.434. Ley de Violencia Laboral, Argentina (2005).
- Ley, 9.671 de la Provincia Entre Ríos, Argentina (2006).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCMAT), Venezuela (2005).

##### b) Leyes específicas que regulan el *mobbing*:

- Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba S P, Brasil (2000/01).
- Ley complementaria No. 12.561 de Río Grande de Sul, Brasil (2006).
- Ley 1010, Colombia (2006).
- Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo, Brasil (2007).

Cabe destacar que en México no existen normas de carácter general o específico sobre *mobbing* como en los países latinoamericanos arriba señalados. Sin embargo, es necesario puntualizar que existe a nivel federal la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual contempla como una de las modalidades a la violencia laboral y docente, pero la misma no ha sido considerada en este trabajo ya que tiene una pers-

TABLA 1  
LISTADO DE COMPORTAMIENTOS DE *MOBBING*

| Agrupamiento                             | Comportamientos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Amenazas al estatus profesional</b>   | <p>Asignar trabajos sin utilidad</p> <p>Asignar trabajos por debajo de su capacidad</p> <p>Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros</p> <p>Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada</p> <p>Realizar críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma</p> <p>Controlar el trabajo de forma malintencionada para cazar a la persona</p> <p>Amenazar con usar instrumentos disciplinarios</p> |
| <b>Amenazas a la reputación personal</b> | <p>Menospreciar personal o profesionalmente</p> <p>Intentar desmoralizar o desanimar</p> <p>Humillar, despreciar en público</p> <p>Chillar, gritar para intimidar</p> <p>Forzarla a realizar trabajos contra su ética</p>                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Aislamiento</b>                       | <p>Restringir las posibilidades de comunicarse con su superior</p> <p>Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle</p> <p>Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando</p> <p>Limitar malintencionadamente el acceso a cursos, promociones, etc.</p> <p>Prohibir a otros trabajadores hablar con la persona</p> <p>Privar de información imprescindible para realizar el trabajo</p>                                                                   |
| <b>Carga excesiva de trabajo</b>         | <p>Ejercer una presión indebida para realizar su trabajo</p> <p>Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales</p> <p>Abrumar con una carga de trabajo insoportable</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Desestabilización</b>                 | <p>Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños</p> <p>Desestabilizar para "hacer explotar"</p> <p>Acusar sin base por errores o fallos difusos</p> <p>Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decir nada</p> <p>Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo</p> <p>Dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer</p>                                                                                                   |

Fuente: Informe Randstand, 2003.

pectiva de género y no es protectora de todos los trabajadores, como lo son el resto de las leyes analizadas.

#### *Ámbito de aplicación de la Ley*

En el ámbito de aplicación de la Ley, se diferenció el territorial (país, provincia y/o municipio, ciudad) y el de la relación de trabajo (pública o privada). Con relación al primer punto, en las leyes argentinas sobre violencia laboral encontramos que la Ley 5.349, la Ley 7.232 y la Ley 12.434 rigen en el Estado provincial y en el municipio (en los tres poderes o en la administración municipal); la Ley 13.168 y la Ley 9.671

únicamente en la Provincia y la Ley 1.225 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Por su parte, las leyes brasileñas sobre asedio moral a nivel estatal son la Ley Complementaria núm. 12.561 de Río Grande de Sul, y la Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo, y a la fecha sólo cuenta con una Ley municipal, que es la Ley núm. 2.120. Las leyes de carácter nacional son la Ley 1010 de Colombia y la LOPCMAT de Venezuela. En el segundo punto, la mayoría de leyes revisadas regulan las relaciones de trabajo en el ámbito público, con excepción de la Ley 1010 y la Ley 9.671, que son mixtas; es decir, abarcan tanto lo público como lo privado.

#### *Definiciones*

En cuanto al mobbing, en las leyes latinoamericanas ha sido llamado de diferentes formas: maltrato psíquico y social, acoso laboral, acoso y asedio moral. Cabe aclarar que en Argentina las leyes regulan en forma genérica la violencia laboral, es por ello que éstas se han tomado en consideración porque su definición incluye al maltrato psicológico y/o social como un medio o una forma para ejercerla. Además, se regulan las acciones que pueden configurar al maltrato psíquico y social, las cuales se pueden encuadrar en los comportamientos hostiles que configuran el *mobbing* descrito por diferentes autores.

Si bien, en la LOPCMAT de Venezuela no se utiliza expresamente el término *mobbing*, el artículo 56, punto 5, hace referencia al mismo cuando señala como deberes de los empleadores y las empleadoras:

El abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras.

En Argentina, la Ley 13.168 y la Ley 1.225 definen en los mismos términos al maltrato psicológico y social contra el trabajador como: "la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica" (artículos 4, y 3, inciso a, respectivamente). La Ley 5.349 define, en los mismos términos que las Leyes 13.168 y 1.225, únicamente el maltrato psicológico, sin agregar el término social. La Ley núm. 7.232, la Ley 12.434 y la Ley 9.671, no definen explícitamente lo que es maltrato psíquico y/o social; sin embargo, la primera, en su artículo 4 –cuando define a la violencia laboral como abuso– lo señala como una forma; la segunda, en su artículo 3, al definir la violencia laboral, lo considera como

una manifestación del abuso de poder; y la tercera, en su artículo 2, segundo párrafo, inciso 1, incluye las acciones que lo pueden configurar.

La Ley 1010 define en su artículo 2 al acoso laboral como

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (*sic*) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Esta Ley, a diferencia del resto de ordenamientos jurídicos analizados, no sólo define lo que es el acoso laboral, sino que también establece en el artículo 2, tercer párrafo, las modalidades en las que se puede dar: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

La Ley Complementaria núm. 12.561 de Río Grande de Sul define en su artículo 2 como asedio moral:

todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por servidor público, en ejercicio de sus funciones, pretenda atentar la autoestima y la integridad psicofísica de otro servidor, con perjuicio de su competencia funcional.

La Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo en su artículo 2 considera al asedio moral como

todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por agente, servidor, empleado o cualquier persona que abusando de autoridad que le confiere sus funciones, tenga por objetivo o efecto atentar contra la autoestima y la autodeterminación del servidor, con daños al ambiente

de trabajo, al servicio prestado al público y al propio usuario, bien con la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor.

La Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba, en el artículo 2 señala que se considera asedio moral: “todo tipo de actos, acoso, gesto o palabra ejercida con abuso de poder jerárquico, que atente la honra, autoestima y la seguridad de un servidor público, forzándolo a dudar de sí mismo o de su competencia, implicando un daño al ambiente de trabajo, a la evolución profesional”.<sup>2</sup>

Cabe señalar que no hay uniformidad en las definiciones sobre acoso, ya que algunas leyes lo definen en forma general como conducta (Ley 1010, LOPCMAT), otras en forma más específica al utilizar términos como hostilidad (leyes argentinas) o bien como actos, gestos o palabras (leyes brasileñas). Es importante destacar que conforme a las normas revisadas, para configurarse como acoso, la conducta, la hostilidad o los actos, gestos, etcétera, deben ser repetitivos, sin que se precise cuando se considera repetitivo. El carácter demostrable de la conducta y que la misma esté encaminada a generar desmotivación o renuncia en el trabajo, que establece la Ley 1010 en su definición de acoso laboral, son elementos que no existen en ninguna otra ley de Latinoamérica. En relación con lo anterior,

la autoeliminación del trabajador (abandono del trabajo) es el elemento teleológico, que debe estar presente en toda definición de mobbing, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico (Gimeno, *op. cit.*: 5).

De igual forma, es posible observar que de estas definiciones se pueden

desprender los sujetos que pueden ejercer el *mobbing* –sujetos activos– (empleador, funcionario, jefe, superior, subalterno, servidor en ejercicio de sus funciones, compañero de trabajo, etcétera), y los sujetos que lo sufren –sujetos pasivos o víctimas– (trabajador, servidor, compañero de trabajo). Es conveniente precisar que la Ley 1010 de Colombia es la única que especifica en su artículo 6 los tipos de sujetos en el acoso laboral como activos, pasivos y los partícipes.

De acuerdo con los sujetos anteriormente señalados, el tipo de *mobbing* que se puede configurar conforme a lo regulado en todas las leyes revisadas, es el vertical descendente (del superior al subordinado); sólo de la Ley 1010, se puede deducir el vertical ascendente (del subordinado al superior) y el horizontal que es el que se da entre compañeros (tabla 2).

#### *Conductas o acciones que configuran el mobbing*

La Ley 13.168 contra la violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires y la Ley 1.225, conforme a los artículos 3 y 5, respectivamente, considera como acciones de maltrato psíquico y social, las siguientes:

- 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.

► <sup>2</sup> Versión en español por los autores.

**TABLA 2**  
**TIPOS DE *MOBBING* SEGÚN LAS DEFINICIONES DE LAS LEYES APLICABLES**

| País      | Ley                                                | Tipos de <i>Mobbing</i> |                     |            |
|-----------|----------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|------------|
|           |                                                    | Vertical descendente    | Vertical ascendente | Horizontal |
| Venezuela | LOPCMAT                                            | X                       |                     |            |
| Argentina | Ley 5.349                                          | X                       |                     |            |
| Argentina | Ley 9.671                                          | X                       |                     |            |
| Argentina | Ley 12.434                                         | X                       |                     |            |
| Argentina | Ley 13.168                                         | X                       |                     |            |
| Argentina | Ley 1.225                                          | X                       |                     |            |
| Brasil    | Ley Complementaria núm. 12.561                     | X                       |                     |            |
| Brasil    | Ley núm. 2.120 sobre asedio moral                  | X                       |                     |            |
| Brasil    | Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo | X                       |                     |            |
| Colombia  | Ley 1010                                           | X                       | X                   | X          |

Fuente: Elaboración propia

- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

La Ley 9.671 incluye cuatro acciones de maltrato psíquico y social en su artículo 2, segundo párrafo, inciso 1 (también contempladas en la Ley 13.168 y la Ley 1.225):

- 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.

La Ley 1010 de Colombia señala en su artículo 7 que se presumirá que existen conductas de acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las que se enlistan a continuación:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomen-

dada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en domingo y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Es importante mencionar que la Ley 1010, cuando señala las conductas de acoso laboral, introduce el elemento de presunción para su existencia, para lo cual se tiene que acreditar el carácter repetitivo y público de las mismas. La Ley 1010, en relación con las otras leyes revisadas es la única que establece como requisito que el acoso laboral sea público, aunque establece como excepción que: "Cuando las conductas tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil" (artículo 7 párrafo 4to.). Sin

embargo, al ser la regla general, el aspecto público del acoso laboral, esto puede constituir un obstáculo para la víctima, pues en este caso se requiere la colaboración de testigos y pudiera ser que muchos de ellos se nieguen a rendir su testimonio por temor a represalias.

La Ley Complementaria núm. 12.561 de Río Grande de Sul, en su artículo 2, parágrafo único, señala que se evidencia el acoso moral al servidor público cuando:

- a) Le fueran impuestas atribuciones y actividades incompatibles con el cargo que ocupa o en condiciones y plazos inexigibles.
- b) Fuera designado para ejercer funciones triviales, en detrimento de su formación técnica.
- c) Le fueran tomadas por otro, propuestas o proyectos de su autoría.
- d) Le fueran negadas informaciones que sean necesarias para el desempeño de sus funciones.
- e) Fueran practicados contra él actos, gestos o palabras que demuestren desprecio, humillación, aislándolo de contactos con sus superiores jerárquicos o con otros servidores; le fueran dirigidos comentarios maliciosos, críticas reiteradas sin fundamento, o desestimación de esfuerzos que atenten a su dignidad.

La Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo, en el artículo 2, en esencia, regula las mismas conductas de asedio moral que La Ley Complementaria núm. 12.561 de Río Grande de Sul, sólo agrega: "la de los actos, gestos o palabras que expongan al servidor a efectos físicos o mentales adversos en perjuicio de su desenvolvimiento personal y profesional".

La Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba regula actitudes de asedio moral muy similares a las que contemplan la Ley Complementaria núm. 12.561 de Río Grande de Sul y la Ley contra el asedio moral del Estado de

Sao Paulo, sólo que aquí se agregan: "las de transferir a un área de mayor responsabilidad para funciones triviales e intentar excluirlo del sistema funcional y social".

En general, si se toma en cuenta la clasificación realizada por el citado Informe Randstand, se puede decir que las acciones que constituyen el acoso laboral reguladas por las leyes latinoamericanas se pueden en mayor o menor número encuadrar en mayor en amenazas al estatus profesional, en amenazas a la reputación personal, aislamiento y cargas de trabajo.

Es necesario destacar que la Ley 1010, a diferencia del resto de normas revisadas, preceptúa una amplia gama de conductas que pueden constituir el acoso laboral. Es la única que contempla en forma específica varias acciones que afectan las condiciones de trabajo (lugar, horarios, labor desempeñada, vacaciones), así como derechos del trabajador (licencias, permisos), actos de agresión física, denuncias disciplinarias y la comunicación verbal o escrita con contenido lujurioso (anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales).

En las leyes argentinas y en la colombiana es posible identificar como una acción común la de amenazas injustificadas de despido. En todas las leyes analizadas se regulan acciones que pueden configurar el aislamiento del trabajador. En la mayoría de las leyes, con excepción de la 9.671 y la LOPCMAT, se incluye el privar al trabajador o servidor de información útil para desempeñar su labor. Las leyes brasileñas, a diferencia de la venezolana, la colombiana y las argentinas incluyen, como acción de asedio moral, el que al servidor le fueran tomadas por otro, propuestas o proyectos de su autoría.

#### *Conductas que no constituyen acoso laboral*

La Ley 1010, a diferencia del resto de las normas legales revisadas, es la única

que enuncia en su artículo 8 un amplio listado de conductas que no constituyen acoso laboral, relacionadas con cuestiones de orden, disciplina, exigencias de fidelidad o lealtad a la empresa, exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación de subalternos, cumplir deberes extras, etcétera.

#### *Derechos y garantías de los trabajadores víctimas de mobbing*

Cabe señalar que la mayoría de las leyes revisadas no comprenden algún apartado que establezca los derechos de las víctimas, sino que los mismos se encuentran dispersos y algunos de ellos se desprenden de las obligaciones que se le imponen a la autoridad o al empleador.

Entre estos derechos y garantías se encuentran:

- a) No sufrir perjuicio personal en su empleo por ser víctima o testigo: Ley 7.232 (art. 6), Ley 5.349 (art. 13), Ley 9.671 (art. 6) y Ley 12.434 (art. 5).
- b) Protección contra sanciones, despido, perjuicio personal por denunciar o ser testigo: Ley 13.168 (art. 8).
- c) En la denuncia solicitar el traslado a otra dependencia de la misma empresa: Ley 1010 (art. 9, parágrafo 3).
- d) Cese de la conducta violenta: Ley 7.232 (art. 10) y Ley 5.349 (art. 11).
- e) Garantías en el procedimiento (confidencialidad, discrecionalidad y resguardo absoluto de la identidad): Ley 1.225 (art. 11).
- f) Garantía de confidencialidad y discrecionalidad en el procedimiento sancionatorio: Ley 7.232 (art. 7) y Ley 5.349 (art. 9).
- g) Garantía de confidencialidad de la denuncia en la instrucción del sumario: Ley 13.168 (art. 10, segundo párrafo).
- h) Garantías para evitar actos de represalia por peticiones, quejas, denuncias o testimonio: Ley 1010 de Colombia (art. 11).

- i) Reparación del daño laboral, material y moral: Ley 7.232 (art. 8).
- j) No ser sujeto a sanción o despido por sufrir o negarse a sufrir acoso: Ley 7.232 (art. 9).
- k) No sufrir cualquier especie de vergüenza o ser sancionado por testificar actitudes de acoso moral o por haberlas relatado: Ley Contra el Asedio Moral del Estado de San Paulo (art.5, parágrafo único).
- l) Solicitar audiencia a la autoridad y asistir con representante gremial o letrado patrocinante: Ley 9.671 (art. 4).
- m) Servicios de orientación para la víctima: Ley 1.225 (art.10).
- n) Conocer el procedimiento sancionatorio: Ley 1.225 (art.10).
- o) Formular denuncia (autoridades, superiores jerárquicos, empleador): Ley 13.168 (art. 10), Ley 1010 (art. 9, punto 2) y Ley 12.434 (art. 7).
- p) Conciliación o mediación: Ley 1010<sup>3</sup> (art. 9, punto 3).
- q) Conservar y recuperar el empleo: Ley 7.232 (art. 5)
- r) Formación en la ejecución de las funciones y en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales; no ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres; protección contra despido o cualquier otra sanción por hacer uso de derechos y defensa en caso de imputaciones o denuncias: LOPCMAT (art. 53).
- s) Remoción temporal por el tiempo de duración del procedimiento administrativo disciplinar y remoción definitiva después del procedimiento: Ley Complementaria núm. 12.561 (art. 9).

*Obligaciones del empleador y/o autoridad*

En cuanto a las obligaciones del empleador o autoridad, de acuerdo con las

TABLA 3  
 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE *MOBBING* SEGÚN LA LEY APLICABLE

| Derechos                                                                                                                                       | Ley                                                | País      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------|
| Conciliación                                                                                                                                   | Ley 1010                                           | Colombia  |
| Garantías en el procedimiento                                                                                                                  | Ley 1.225                                          | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 7.232                                          | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 5.349                                          | Argentina |
| Garantías para evitar actos de represalia por peticiones, quejas, denuncias o testimonios                                                      | Ley 1010                                           | Colombia  |
| Denuncia                                                                                                                                       | Ley 13.168                                         | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 12.434                                         | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 1010                                           | Colombia  |
| No sufrir perjuicio personal en el empleo en caso de denunciar o ser testigo                                                                   | Ley 7.232                                          | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 9.671                                          | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 12.434                                         | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 5.349                                          | Argentina |
| Fin a la acción violenta                                                                                                                       | Ley 7.232                                          | Argentina |
|                                                                                                                                                | Ley 5.349                                          | Argentina |
| Reparación del daño laboral, material y moral                                                                                                  | Ley 7.232                                          | Argentina |
| Conocer el procedimiento sancionatorio                                                                                                         | Ley 1.225                                          | Argentina |
| No sanción ni despido por sufrir o negarse a sufrir actos de violencia                                                                         | Ley 7.232                                          | Argentina |
| Servicios de orientación                                                                                                                       | Ley 1.225                                          | Argentina |
| Protección contra sanciones, despido, perjuicio personal por denunciar o ser testigo                                                           | Ley 13.168                                         | Argentina |
| Recuperar el empleo                                                                                                                            | Ley 7.232                                          | Argentina |
| Solicitar audiencia                                                                                                                            | Ley 9.671                                          | Argentina |
| En la denuncia solicitar el traslado a otra dependencia de la misma empresa (medida correctiva)                                                | Ley 1010                                           | Colombia  |
| Formación, participación, protección contra condiciones peligrosas e insalubres, contra despido u otra sanción por usar sus derechos y defensa | LOPCMAT                                            | Venezuela |
| Solicitar remoción temporal y remoción definitiva                                                                                              | Ley Complementaria                                 |           |
|                                                                                                                                                | Núm. 12.561                                        | Brasil    |
| No regulados                                                                                                                                   | Ley Núm. 2.120                                     | Brasil    |
| No regulados                                                                                                                                   | Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo | Brasil    |

Fuente: Elaboración propia

leyes analizadas se pueden distinguir las siguientes:

- a) Establecer un procedimiento interno: Ley 7.232 (art. 7), Ley 1.225 (art. 10), Ley 1010 (art. 9. Punto 1) y la Ley 5.349 (art. 9).
- b) Difundir el procedimiento interno: Ley 1.225 (art.10).

- c) Poner fin a la acción violenta: Ley 7.232 (art. 8) y Ley 5.349 (art. 11).
- d) Reparar el daño laboral, material y moral: Ley 7.232 (art. 8).
- e) Responsabilidad solidaria en el pago de multas por no tomar medidas para hacer cesar la violencia, cuando tenga conocimiento de la misma: Ley 5.349 (art. 11).

<sup>3</sup> En Colombia, la víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| f) Garantizar la confidencialidad y discrecionalidad del procedimiento: Ley 7.232 (art. 7).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | sistemática e injustificada crítica contra el trabajador (a).                                                                                                                       | o) Programas de prevención, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para esta- |
| g) Garantizar la confidencialidad de la denuncia en la instrucción del sumario: Ley 13.168 (art. 10, párrafo segundo).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | m) Conductas ejercidas por el personal a su cargo si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedirlos: Ley 1.225 (art. 9).                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| h) Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad y resguardo de la identidad durante el procedimiento: Ley 1.225 (art. 11).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | n) Medidas para preservar la integridad psicofísica de los empleados en caso de que un particular cometa acciones de violencia laboral en contra del personal: Ley 13.168 (art. 11) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| i) Garantizar la expeditividad, la confidencialidad y discrecionalidad del procedimiento: Ley 5.349 (art. 9).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| j) Que la víctima conserve o recupere su empleo: Ley 7.232 (art. 5).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| k) Establecer mecanismos internos de prevención o medidas preventivas: Ley 9.671 (art. 3). No especifica las medidas; Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo (art. 7). Medidas necesarias para prevenir el acoso moral (planeación y organización del trabajo; evitar trabajo poco diversificado y repetitivo, protegiendo al servidor en caso de variación del ritmo del trabajo; las condiciones de trabajo garantizarán al servidor oportunidades de desenvolvimiento funcional y profesional en servicio); Ley 1010 de Colombia (art. 9, punto 1). No especifica medidas, sólo preceptúa que se establecerán en los reglamentos de trabajo de las empresas. |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| l) Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores (as) condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo: LOPCMAT, art. 56 (Organizar el trabajo conforme a los avances tecnológicos; consultar e informar a los trabajadores de los principios de prevención; abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria; prevenir toda situación de acoso; prevenir y erradicar el acoso sexual; abstenerse de toda discriminación; evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una                                                             |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

TABLA 4  
RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR  
Y/O AUTORIDAD SEGÚN LA LEY APLICABLE

| Responsabilidad                                                                                                          | Ley                                                  | País      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------|
| Establecer mecanismos internos de prevención o medidas preventivas                                                       | Ley 9.671<br>Ley contra el Asedio Moral de Sao Paulo | Argentina |
|                                                                                                                          | Ley 1010                                             | Brasil    |
| Establecer procedimiento interno                                                                                         | Ley 1.225                                            | Colombia  |
|                                                                                                                          | Ley 7.232                                            | Argentina |
|                                                                                                                          | Ley 5.349                                            | Argentina |
|                                                                                                                          | Ley 1010                                             | Colombia  |
| Difundir el procedimiento interno                                                                                        | Ley 1.225                                            | Argentina |
| Garantizar el procedimiento interno                                                                                      | Ley 1.225                                            | Argentina |
|                                                                                                                          | Ley 7.232                                            | Argentina |
|                                                                                                                          | Ley 5.349                                            | Argentina |
| Garantizar la confidencialidad de la denuncia en la instrucción del sumario                                              | Ley 13.168                                           | Argentina |
| Reponer a la víctima en su empleo                                                                                        | Ley 7.232                                            | Argentina |
| Programar actividades pedagógicas o grupales                                                                             | Ley 1010                                             | Colombia  |
| Medidas para garantizar condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo                               | LOPCMAT                                              | Venezuela |
| Programa de prevención, campañas de difusión y capacitación...                                                           | Ley 12.434                                           | Argentina |
| Medidas para preservar la integridad psicofísica de los empleados en caso de que un particular cometa actos de violencia | Ley 13.168                                           | Argentina |
| Reparar el daño laboral, material y moral                                                                                | Ley 7.232                                            | Argentina |
| Hacer cesar la conducta violenta                                                                                         | Ley 7.232                                            | Argentina |
|                                                                                                                          | Ley 5.349                                            | Argentina |
| Conductas ejercidas por el personal a su cargo si a pesar de conocerlas no las impidió                                   | Ley 1.225                                            | Argentina |
| Responsabilidad solidaria en el pago de multas por no tomar medidas para cesar la violencia                              |                                                      |           |
| Programar actividades pedagógicas o terapias grupales                                                                    | Ley 1010                                             | Colombia  |
| No regulados                                                                                                             | Ley Núm. 2.120                                       | Brasil    |
| No regulados                                                                                                             | Ley Complementaria Núm. 12.561                       | Brasil    |

Fuente: Elaboración propia.

blecer un clima de trabajo adecuado: Ley 12.434 (art. 4).

- p) Programar actividades pedagógicas o terapias grupales. Ley 1010 (art. 9, punto 2) (tabla 4).

## PROCEDIMIENTO

En cuanto al procedimiento, la mayoría de las leyes no son explícitas, pero es posible identificar que se señala el tipo de procedimiento, quién debe imponerlo, y sólo algunas contemplan las acciones a seguir por parte de la víctima (Tabla 5).

## Sanciones

Las sanciones que se encuentran estipuladas en los ordenamientos jurídicos revisados en su mayoría son de carácter administrativo (suspensión, cesantía, multas, reprensión, advertencia, cursos de perfeccionamiento profesional, disciplinarias) e imponen más de una sanción. De igual forma, algunas leyes estipulan además que las sanciones serán de carácter civil, administrativo o penal que determinen las leyes aplicables.

De los ordenamientos jurídicos revisados, el de Colombia es el que impone el mayor número de sanciones

para quienes incurran en conductas de acoso laboral y llama la atención que la mayoría sean aplicadas para los empleadores, pues expresamente sólo se sanciona al servidor público con falta disciplinaria gravísima. Así mismo, en cuanto a los sujetos sancionados, diferencia a los servidores públicos, al empleador que haya ocasionado o tolerado el acoso laboral, y a los compañeros o subalternos. Por otra parte, es la única que obliga al empleador al pago del 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales e incluye sanciones en función del contrato de trabajo (terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo; presunción de justa causa de terminación del contrato por parte del trabajador; justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o subalterno). Las leyes de Brasil sobre asedio moral son las únicas que contemplan como sanción para el acosador un curso de perfeccionamiento profesional.

## REFLEXIONES FINALES

En Latinoamérica, las leyes que regulan el *mobbing* –ya sea en forma específica o general– en su mayoría lo hacen en el ámbito de la función pública, lo que puede constituir un trato discriminatorio e inequitativo y convertirse en una situación de indefensión para los trabajadores de empresas privadas, por lo que sería importante que también se legislará en este tipo de relaciones de trabajo.

La mayoría de las leyes muestran un contenido reducido en cuanto a la regulación del *mobbing*, lo que deja fuera aspectos importantes que inciden en el abordaje jurídico más integral de este riesgo psicosocial presente en la realidad laboral actual. Además, estos ordenamientos jurídicos no presentan una estructura clara que per-

TABLA 5  
PROCEDIMIENTO SEGÚN LA LEY APLICABLE

| Ley                                                         | País      | Procedimiento |                        |                                     |                           |                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------|-----------|---------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             |           | Sumario       | Tipo<br>Admvo. Interno | A petición de<br>Parte De<br>oficio | Acciones de la<br>víctima |                                                                                                                                                   |
| Ley 12.434                                                  | Argentina |               |                        | X                                   | X                         | Opción de denunciar ante la Defensoría del pueblo o el empleador (denuncia ante el superior inmediato o la vía jerárquica del superior inmediato) |
| Ley 5.349                                                   | Argentina | X             |                        | X                                   |                           | No reguladas                                                                                                                                      |
| Ley 13.168                                                  | Argentina | X             |                        | X                                   |                           | No reguladas                                                                                                                                      |
| Ley 1.225                                                   | Argentina | X             |                        | X                                   |                           | Comunicar al superior jerárquico o funcionario superior del superior jerárquico                                                                   |
| Ley 9.671                                                   | Argentina |               |                        | X                                   |                           | Solicitar audiencia a la autoridad de aplicación y resolución en 48 horas de la denuncia                                                          |
| Ley 7.232                                                   | Argentina |               | X                      | X                                   |                           | Denunciar el hecho ante funcionario competente                                                                                                    |
| Ley 1010                                                    | Colombia  |               | X                      |                                     |                           | Poner en conocimiento de la autoridad a prevención, la situación continuada y ostensible de acoso                                                 |
| Ley Complementaria<br>Núm. 12.561                           | Brasil    |               | X                      | X                                   | X                         | No reguladas                                                                                                                                      |
| Ley contra el<br>asedio moral<br>del Estado<br>de Sao Paulo | Brasil    |               | X                      | X                                   | X                         | No reguladas                                                                                                                                      |
| Ley 2.120                                                   | Brasil    |               | X                      | X                                   | X                         | No reguladas                                                                                                                                      |

Fuente: Elaboración propia.

mita identificar fácilmente los rubros a normar.

No existe uniformidad en los aspectos legales regulados en las leyes analizadas; sin embargo, podemos encontrar algunos elementos que son comunes en todas, como son las definiciones de *mobbing*, procedimiento y sanciones. Los rubros que están en la mayoría de los ordenamientos jurídicos son los derechos de las víctimas (con excepción de la Ley No. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba y la Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo), las obligaciones de los empleadores y/o autoridad (excluyendo la Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo y la Ley Complementaria No. 12.561 de Río Grande de Sul) y las conductas o acciones que constituyen el *mobbing* (con excepción de la Ley 12.434, la Ley 7.232 y la

Ley 5.439). Los rubros que sólo están presentes en una sola ley (Ley 1010) son los bienes jurídicos protegidos por la ley, las conductas que no constituyen acoso, los sujetos del acoso laboral, las modalidades del acoso laboral y medidas correctivas que deberá aplicar el empleador.

La Ley 1010 de Colombia es la que establece mayores disposiciones normativas para regular el acoso laboral, lo que pudiera favorecer un tratamiento jurídico más integral para prevenir, erradicar y sancionar estas prácticas laborales nocivas, considerando también las posibles modificaciones que tendrían que hacerse en un futuro, ya que todo ordenamiento jurídico es perfectible.

Del análisis de las leyes realizado se puede observar que existe una falta de protección integral a la víctima, pues en algunos casos sus derechos no

se regulan o los mismos son muy limitados, así como también algunos no se encuentran expresamente normados, lo que afecta su seguridad jurídica y dificulta su acceso a la justicia. De igual forma, en contraprestación a los derechos, deberían normarse las obligaciones del trabajador en esta materia.

En nuestra región deberían instrumentarse estrategias de diálogo que permitan lograr consensos acerca del reconocimiento de la problemática del *mobbing* y de la necesidad de regularlo ya que esto coadyuvaría en la creación de ambientes de trabajo más sanos y seguros. Esto es posible, si tomamos en cuenta la experiencia de la Unión Europea que a través del encuentro de los países miembros ha generado acuerdos sobre la importancia que este tema debe tener y el de contar con una legislación marco.

## BIBLIOGRAFÍA

GIMENO LAHOZ, Ramón (2005) "La actuación del juez frente a 'la presión laboral tendenciosa', ventajas y desventajas de su tipificación". I Jornada de Análisis Integral del *Mobbing* Ámbito Jurídico, Girona, España. <http://www.acosomoral.org/pdf/PoRGimeno.PDF> [26 de septiembre de 2008].

GONZÁLEZ GARCÍA, Kepa (2002) "Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El *Mobbing*", *Revista Relaciones Laborales*, núm. 7 <http://www.acosomoral.org/pdf/KepaG.pdf> [22 de julio de 2008].

HIRIGOYEN, Marie France (2004) "El Acoso Moral en el Trabajo" (Conferencia), Valencia, España. [http://www.el-refugioesjo.net/bib/NRL\\_Hirigoyen.pdf](http://www.el-refugioesjo.net/bib/NRL_Hirigoyen.pdf).> [20 de octubre de 2008].

GONZÁLEZ RIVERA, José Luis (2002) *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Espasa Calpe.

Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2003) "Informe Randstad, Calidad del Traba-

jo en la Europa de los Quince. El Acoso Moral". <http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/2%BA%20informe%20IEL%20acoso%20moral.pdf> [10 de noviembre de 2008].

PARÉS SOLIVA, Marina (2006) "Las fases del *mobbing*", en Martín Peña Saint *et al.* (coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México: UAM Metropolitana.

PANDO MORENO, Manuel (2006) "*Mobbing*. Tipos, comportamientos, perfiles y sus consecuencias psicológicas en el trabajo", en Patricia Barbado B. (coord.) *Estudios disciplinarios sobre el acoso psicológico en el trabajo. Revista Jurisprudencia Argentina*, año 2006, vol. 13, Argentina: LexisNexis.

VELÁZQUEZ, Manuel (2007) "La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*", *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, núm. 17, España: INSHT. [http://mtas.es/insht/A\\_17\\_AF.htm](http://mtas.es/insht/A_17_AF.htm) [09 de noviembre de 2008].

——— (2005) "El Acoso en el Trabajo". I Jornada de Análisis Integral del *Mobbing*. Ámbito Jurídico, Girona, España. <http://www.acosomoral.org/1jornada.htm> [18 de diciembre de 2008].

### Leyes consultadas

Ley 1010 del 23 de Enero de (2006) Ley del Acoso Laboral en Colombia. [http://mobbing.bdweb.net/artman/publish/article\\_2051.shtml](http://mobbing.bdweb.net/artman/publish/article_2051.shtml) [10 de agosto de 2008].

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela [www.leyesvenezolanas.com/lopcymat.htm](http://www.leyesvenezolanas.com/lopcymat.htm) [30 de octubre de 2008].

Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires. [http://www.foro.contralaviolencia.org/forobb2/viewto\\_pic.php?t=63](http://www.foro.contralaviolencia.org/forobb2/viewto_pic.php?t=63) [03 de septiembre de 2008].

Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, <http://usuarios.lycos.es/mobbinglat/ley-1225.htm> [14 de mayo de 2008].

Ley No. 5349 de la Provincia de Jujuy <http://usuarios.lycos.es/mobbinglat/jujuy.htm> [04 de diciembre de 2008].

Ley 9.671 de Entre Ríos. <http://www.forocontralaviolencia.org/forobb2/viewtopic.php?p=89> [24 de julio de 2008].

Ley 12.434. Ley de violencia laboral, Provincia de Santa Fe (19 de julio de 2008).

Ley Complementaria núm. 12.561 de Río

Grande de Sul, Brasil (2006). <http://www.assediomoral.org/spip.php?article256> [05 de noviembre de 2008].

Ley 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba (2007) [http://www.asedio\\_moral.org/spip.php?article227](http://www.asedio_moral.org/spip.php?article227) [28 de mayo de 2008].

Ley Contra el Asedio Moral Del Estado de Sao Paulo (2002). <http://www.assediomoral.org/spip.php?article75> [29 de octubre de 2008].

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia. [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf) [04 de julio de 2008].

# ACTA REPUBLICANA

## P O L Í T I C A Y S O C I E D A D