



1971 - 2020  
**49**  
ANIVERSARIO

**Buenos Aires, domingo 12 de enero de 2020**

**Nº 4894**

Edición de los Domingos



## **El “mobbing” es el maltrato laboral sistematizado.**

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (autos “C., M. G. c. Filomar Cristales S.A.”, sentencia del 12 de noviembre de 2018), hizo lugar a un reclamo por reparación de daño moral, al acreditarse -mediante testigos- el maltrato laboral sistematizado (mobbing) como forma habitual de trato del administrador de la empresa y dirigido a la persona del trabajador, siendo “notable” la agresión psicológica direccionada a provocarle malestar en su persona.

La conceptualización del acoso laboral.

El tribunal se refiere a que la conceptualización del acoso laboral inicialmente conocida se atribuye a la psiquiatra francesa *Marie-France Hirigoyen*, quien en su obra *“El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”* definió como “toda conducta abusiva (ademán, palabra comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Asimismo, agrega, en las distintas facetas del mobbing, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo.

Las declaraciones de los testigos.

En este caso, fueron fundamentales las declaraciones de los testigos.

De ellas, se desprenden las descripciones de un constante maltrato al actor proferido por el administrador de la empresa, que se dirigía al trabajador decididamente en forma agresiva, de tal modo que, en el supuesto se configuraba el maltrato laboral no tolerado por la ley laboral, en el marco de las facultades de organización, dirección y disciplinarias del empleador.

Según las mismas, se vio al funcionario de la empresa insultando o dirigiéndose de una “forma enojada” al reclamante en varias ocasiones, y que el trato hacia él era agresivo, “le decía malas palabras y le faltaba el respeto”; “era muy arrogante y agresivo con la gente”, “si no se terminaba algo te insultaba, hablaba a los gritos y los amenazaba con echarlos”.

Los jueces María Dora González y Víctor A. Pesino consideraron que dichas descripciones denotaron el maltrato laboral. Fue sistematizado, porque era la forma habitual del trato del Jefe al trabajador, siendo notable la agresión psicológica direccionada a provocar malestar a su persona,

En este contexto, confirmaron la procedencia del despido indirecto dispuesto por el trabajador y consecuentemente, el pago de las indemnizaciones derivadas del mismo con más un resarcimiento por el daño moral, derivado del mobbing.



## Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La modalidad contractual “a tiempo parcial” se encuentra regulada por el artículo 92 ter de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, modificado por la Ley 26.474.

Son sus características principales:

El trabajador contratado a tiempo parcial se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, **inferiores** a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

La remuneración del dependiente, en tal caso, no puede ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo en caso de peligro grave o inminente para las personas o las cosas incorporadas a la empresa.

La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

Esto último constituye una **grave sanción**, puesto que, no solamente la violación al límite de jornada a tiempo parcial genera la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa, sino que, además, la autoridad de aplicación podrá aplicar multas a la empresa, como consecuencia de dicho incumplimiento. Y, a mayor abundamiento, la jurisprudencia ha avalado el despido indirecto justificado en el uso fraudulento de esta modalidad contractual, en base a los siguientes fundamentos: “a una dependiente a la que se le hacía cumplir una jornada superior a la registrada, no solamente (le) producía un perjuicio concreto a la actora, sino que también traía aparejada una disminución de las sumas que en concepto de aportes y contribuciones debió ingresar al Sistema de Seguridad Social”. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 09/11/2011, “Bolzán, Rocío Laura c/Actionline de Argentina S.A.”).

Legislación aplicable:

“... Art. 92 ter.– (Texto según ley 26474, art. 1) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del art. 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada

establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa...”.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 /  
8655 / 8700 E-mail: [consultoria@actio.com.ar](mailto:consultoria@actio.com.ar)

Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,  
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)