



Buenos Aires, viernes 17 de enero de 2020  
N° 4899



## Jurisprudencia laboral

### Jurisprudencia sobre Discriminación por Género.

#### Entrega 13) Acoso laboral, mobbing y violencia psicológica general.

En las hipótesis de “**mobbing**”, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo (confr. Marie-France Irigoyen, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona, 1999).

En cambio, en los casos de **violencia psicológica general** se alude a un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección, basados en un liderazgo autocrático, o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión, en esta hipótesis, tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad (confr. Manuel Pando Moreno, “Mobbing. Tipos, comportamientos, perfiles y sus consecuencias psicológicas en el trabajo”, en Mobbing. Estudios multidisciplinares sobre el acoso psicológico en el trabajo, Número Especial de Jurisprudencia Argentina, coordinado por Patricia B. Barbado, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2006-III).

*CNAT, Sala II, Sent. Def. N° 111.888 del 27/02/2018 “B., A.M. c/San Up SA y otros s/despido” (Pirolo – González)*



#### La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo en Preguntas y Respuestas.

ENTREGA 133

**¿Si media reingreso del trabajador es factible deducir las indemnizaciones abonadas?**

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado en forma nominal por la misma causal de cese anterior.'

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso (art. 255). CONFORME MODIF. LEY 27325. BO 15/12/16.

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](#)