

Fundamentos de la

Ley 14040

HONORABLE SENADO: Visto que según Juan Somavia, Director General de la OIT “La generación de trabajo decente es una prioridad política relacionada con la gobernabilidad democrática y la seguridad hemisférica, en toda la región la gente pide empleos de calidad”.

El 28 de abril es el día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según Somavia “...Muchas personas interpretan la falta de oportunidades de trabajo decente como una ausencia de un rumbo ético en la formulación de políticas...”

En nuestro país, cada vez son más frecuentes los casos de “mobbing”.

El primer fallo argentino al respecto fue el que dictó el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro en “Dufrey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A” 06/04/05.

En Junín el 24 de abril de 2006 una Cámara Civil y Laboral admitió un Recurso de Amparo de una trabajadora del Hospital Junín, que todavía está en funciones y que denuncia “acoso laboral”.

El “mobbing” o “acoso laboral” es-en palabras del Profesor Iñaki Piñuel-un tipo de hostilidad psicológica realizada por jefes, compañeros o subordinados hacia una persona a la que se busca eliminar de su puesto de trabajo mediante una destrucción de su resistencia psicológica o de su salud física. Objetivo que se persigue a través de una gama de más de cuarenta comportamientos, tales como evaluar el trabajo de la “víctima” de forma sesgada, hacerle el vacío, sobrecargarla con todo el trabajo de manera malintencionada, impedirle expresarse, menospreciarla personal o profesionalmente...

El acoso moral (mobbing) es una lacra social, una epidemia emergente que tiene mucho que ver con el empeoramiento del entorno laboral.

En su famosa obra “Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien” (Acoso moral: la violencia perversa a diario) (Syros, París,1998), un libro que ha tenido una repercusión significativa en Francia y en otros países, la psiquiatra y psicoanalista Marie-France Hirigoyen afirma que “no debe trivializarse el acoso convirtiéndolo en una característica fatalista de nuestra sociedad. No es el resultado de la crisis económica actual; deriva únicamente de la permisividad organizativa”.

Para François Courcy, “Existe violencia en un cierto entorno, y es el que atañe a la forma en que se gestiona el personal. Y, finalmente, ¿Quién se ocupa de esa gestión? El empleador”.

El emergente de todo esto es que las personas se vuelven intolerantes, impacientes y agresivas, sufren cansancio y agotamiento y nadie se ocupa de escucharlas.

Finalmente, en los casos de mobbing se da un propósito deliberado y mantenido que consiste en un proceso recurrente de intención para destruir el objetivo elegido y una animadversión con evidentes manifestaciones destructivas hacia la víctima.

Habiendo presentado con anterioridad un proyecto de Ley (E 86 2006/2007) que proponía mediante la inclusión de un articulado pertinente en el seno de la Ley Nro. 11.757 la inclusión de esta conducta, habiéndose tratado en cuatro comisiones y culminando en un despacho que aconseja su aprobación con modificaciones, las cuales consisten en modificar la Ley Nro. 13.168 de Violencia Laboral, que ampara respecto de estas nocivas conductas y siendo altamente beneficioso poseer protección en el ámbito del municipio, es que recepto el mismo. Es por lo precedentemente expuesto que solicito a los señores Senadores que me acompañen con su voto favorable en el presente proyecto.