Título: El Mobbing
Autora: Noelia Silva Scalera
Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 4- Año 2018

El Mobbing

Por Noelia Paola Silva Scalera[1]

Sumario: I- Introducción. II- Desarrollo. A- Concepto. B-Plano Legislativo. C- Plano Jurisprudencial. D- El mobbing en la Administración Pública. E- La prueba del mobbing. III- Conclusiones. IV- Bibliografía.

I.- Introducción

El presente trabajo tiene por objeto el abordaje y desarrollo de la problemática del mobbing, en un recorrido que intenta dar cuenta de su conceptualización, la legislación relevante en la protección de los derechos del trabajador, la voz de la jurisprudencia, la figura del acoso laboral en la administración pública y algunas notas relativas a la prueba en este tipo de procesos.

II.- Desarrollo

a. Concepto.

Hay varios conceptos que se utilizan como sinónimos para describir el fenómeno de mobbing o acoso laboral, sin embargo, me referiré a estas dos acepciones, ya que son las que poseen mayor aceptación científica.

La palabra "mobbing" proviene del verbo inglés to mobb que significa acosar u hostigar y podemos definirlo como "… toda conducta abusiva, sean gestos, palabras, comportamientos y/o actitudes que atentan, por su repetición y/o sistematización,

[1] Abogada egresada de la Universidad Católica de La Plata. Licenciada en Psicología egresada de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Cursando la Diplomatura en Fundamentos Clínicos del Psicoanálisis. Actualmente desempeñándose como abogada en la Gerencia de Asuntos Jurídicos de la Caja Previsional para el Personal Policial y Penitenciario Provincial y Compensadora para el Personal Policial del ex Territorio de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, y como psicóloga en su consultorio en el Centro Médico Ushuaia.

contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona en situación de trabajo, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral." [2]

Abajo Olivares (2004), lo define como "el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo."[3]

De los conceptos señalados, podemos identificar tres elementos fundamentales: la persona que produce el maltrato, el que es maltratado y la dinámica del vínculo entre ellos.

Ahora bien, es importante destacar que cualquier conducta "conflictiva" en el ámbito laboral, no constituye mobbing, sino que se trata de "un maltrato que intenta reducir a la persona a tal punto de anularla." [4] Es decir, que el otro, ya no importa en su calidad de su sujeto, sino como objeto de violencia.

Asimismo, la persistencia o repetición de la conducta es un presupuesto esencial para que se configure el acoso.

También debemos señalar que este proceso es algo que se va dando gradualmente, pero de forma sostenida. "La mencionada dinámica vincular implica, tal como ya anticipamos, la puesta en marcha de tácticas y estrategias, en ocasiones soterradas y sutiles, en las que quien acosa impone sus principios de forma continua y progresiva corrompiendo la estabilidad del acosado en lo que respecta a variables psicoemocionales y sociolaborales fundamentalmente. Quien acosa lo hace desde una posición de poder poseedora de una única verdad, la propia."[5]

---

[2] Término acuñado por la autora Marie- France Hirigoyen (2001), en referencia al concepto de acoso moral.
[3] Vega, Viviana. "Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto." Ed. Lugar. Bs. As. 2011. pág.13.
[4] Op. cit.
[5] Varela, Osvaldo; de la Iglesia, Matilde; Caputo, Marcelo. "El acoso laboral- su peritación". Facultad de Psicología, U.B.A., Secretaría de Investigaciones, Anuario de Investigaciones. Volumen XVIII. 05/04/2011.

La Organización Internacional del Trabajo, en un informe realizado en 2003, señaló a la Argentina como uno de los países del continente con mayor número de violencia o agresión reportada en el ambiente laboral[6], de ahí la importancia de profundizar en el estudio de la temática, que tiene consecuencias no solo en lo individual, sino también en lo familiar, grupal, organizacional y social.

Dentro del universo de conductas caracterísitcas del mobbing, podemos clasificarlas básicamente en: atentados contra las condiciones de trabajo; límite en la comunicación y contacto social; atentados contra la dignidad; ataques directos a la salud; impedimento de promociones y/o intento de despido laboral.

Finalmente, debemos señalar que las consecuencias tanto físicas como psíquicas en las víctimas de acoso laboral, son de lo más variadas, abarcando desde sintomatología leve hasta atentados contra la vida.

b. Plano Legislativo.

A nivel legislativo, debemos citar en primer lugar a la Constitución Nacional, y sus principios de condiciones dignas de trabajo (art. 14 bis), igualdad ante la ley (art. 16), igualdad de oportunidades (art. 37), el derecho a gozar de un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes (art. 41), acción de amparo ante cualquier forma de discriminación (art. 43), cuando señala que le corresponde al Congreso Nacional proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, asegurando la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna (art. 75 inc. 19), legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución (art. 75 inc. 23) y los tratados internacionales de derechos humanos consagrados en el art. 75 inc. 22.

En la Constitución Provincial podemos destacar, el derecho a la salud, a la integridad psicofísica y moral, y a la seguridad personal (art. 14 inc. 2), derecho a la libertad e igualdad de oportunidades (art. 14 inc. 4), a la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales (art. 16 inc. 1), al

[6] Op. cit.

bienestar laboral (art. 16 inc. 2), deber de poner en conocimiento inmediato de las autoridades correspondientes toda situación que constituya un riesgo cierto, físico, moral o psicológico, para cualquier persona de la comunidad que se encuentre impedida de hacerlo por sus propios medios (art. 31 inc. 13) y promover acciones que protejan la salud en los ámbitos laborales (art. 53 inc. 4).

El Código Civil y Comercial, en sus artículos 10 y 11 condena el abuso del derecho y el abuso de una posición dominante. En su artículo 52 señala que la persona humana lesionada en su intimidad personal o familiar, honra o reputación, imagen o identidad, o que de cualquier modo resulte menoscabada en su dignidad personal, puede reclamar la prevención y reparación de los daños sufridos, conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título V, Capítulo 1.

Cabe destacar entonces, que en función del daño sufrido, se podrá reclamar, además de las indemnizaciones derivadas del contrato de trabajo, el daño psíquico (cuando haya presencia de configuración patológica) y el daño moral.

Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo, proclama los principios de buena fe (art. 62 y 63), no discriminación (art. 81), deber de seguridad (art. 75) y de salvaguarda de la dignidad del trabajador (art. 70).

El artículo 4 de la L.C.T. dice que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. El artículo 66, legisla una acción judicial para dejar sin efecto medidas que implique un ejercicio abusivo de las facultades de dirección y organización.

También podemos destacar que en el ámbito de la administración pública, muchas provincias han emitido leyes contra la violencia laboral (Bs. As., CABA, Entre Ríos, Jujuy, Misiones, Santa Fe, Tucumán), así como la existencia del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto 214/06, que regula la violencia laboral y sus riesgos psicosociales.

c. Plano Jurisprudencial.

A nivel nacional, podemos citar algunos fallos como antecedentes relevantes, que sentaron jurisprudencia respecto de la figura de mobbing.

En el fallo "Cubo", la Sala VII de la Cámara Nacional del Trabajo, condenó un despido por mobbing y ordenó el resarcimiento "integral" al trabajador, incorporando en la condena a la ART por no controlar las condiciones en el ambiente de trabajo en su "deber de prevención".[7]

Respecto de la prueba, "… se reconoce a través de un análisis dinámico cualquier medio probatorio para acreditar el hostigamiento laboral, estableciendo que no habrán de permitirse que las frágiles y precarias condiciones laborales en la que se desempeñan los trabajadores, se vean agravadas por conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos munidos de un rol o posición dominante."[8]

En el fallo "Rybar", la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró que en los casos de mobbing, acoso moral o sexual, discriminación, vaciamiento del puesto u otra clase de violencia laboral, debe procesalmente tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos que hay que acreditar, y probado el hecho aludido por la víctima, corresponderá al empleador la carga de la prueba acerca de que su accionar tuvo otra motivación.[9]

En el fallo "Veira", la Sala 3º de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó solidariamente a empleados superiores de la empleadora en el pago de la indemnización del daño moral, atento haber participado en dicha situación.[10]

En el antecedente "Iriarte", además de las indemnizaciones por despido, la Cámara ordenó el pago de una indemnización adicional por daño moral. El trabajador había sido acusado de tentativa de robo y lesiones, lo que determinó que el empleador dispusiera su despido y promoviera una acción penal en su contra. Sin embargo, en esa causa, la justicia determinó el sobreseimiento del trabajador y, éste inició un juicio por despido injustificado. Como fundamento de la reparación adicional por daño moral concedida, los jueces entendieron "que si bien la indemnización tarifada resarcía todos

---

[7] SD 41399 CAUSA 10.410/2006 - 'Cubo, Julieta Mariana y otro c/ FST S.A. y otros s/ despido' - CNTRAB - SALA VII - 28/11/2008.

[8] CNAT, Sala VI, SD 53.965 del 15/03/01; CNCivil, Sala A, Expte. 110.479/96 del 05/05/01; CNAT, Sala II, SD 69.077 del 31/10/91; CNAT, Sala VI, SD, 53.965 del 15/03/01; CNAT, Sala V, SD, 43.590 del 26/06/89; CNAT, Sala VIII, SD 6 del 15/12/89; CNAT, Sala II, sentencia del 14/06/95; citadas por Vega, Viviana. Op. cit, pág. 19.

[9] "Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/ Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 08/06/2007- SD 40.175- Expediente 2512/05.

[10] "Veira, Mónica Patricia c/ Editorial Perfil S.A. s/ Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III- 12/07/2007.

los daños y perjuicios derivados de la ruptura del contrato de trabajo, en el caso existían circunstancias excepcionales que justifican la reparación del daño más allá del resarcimiento establecido en el artículo 245 de la LCT."[11]

Por otra parte, la jurisprudencia local, se ha expresado de modo restrictivo a la hora de determinar la existencia de acoso laboral, cobrando especial relevancia la prueba pericial psicológica y la declaración de los testigos.[12]

"Respecto al término hostil o peyorativo con que el supervisor se dirigía al señor Vildoza, esto es, "¿otra vez pidiendo cambio vos?" y el consecuente acto de arrojar la plata a la caja, se puede decir que no ostenta la nota característica del mobbing como ser la presión trascendente o tendenciosa, puesto que, como bien dijo el testigo, tal actitud del supervisor se realizaba con todos los cajeros. En este sentido se ha dicho que "el mobbing si bien es un abuso de poder y/o autoridad, deber ser diferenciado de problemas frecuentes de trabajo (jefes exigentes, irascibles, compañeros molestos, exceso de trabajo, stress, ambiente de trabajo conflictivo. Discusiones, problemas puntuales de convivencia)" 2. Considero que este supuesto -problemas frecuentes en el trabajo- encuadra en la situación fáctica descripta por el testigo. Dentro del ámbito laboral hay que distinguir el mobbing de otros comportamientos como el referenciado que, si bien resultan cuestionables, y hasta dan derecho al trabajador a colocarse en situación de despido, no encuadran dentro de la figura del acoso psicológico. "Para que el concepto de "mobbing" tenga favorable recepción será necesario que la accionante alegue en forma circunstanciada -más allá de su percepción individual y subjetiva- hechos inobjetables que denoten que había sido pasible de violencia psicológica por parte de su superior y eventualmente, acreditase haber comunicado tal situación a los responsables de la demandada a fin de que intermediaran en la reparación del conflicto (art. 63 LCT)" 3. La jurisprudencia también ha dicho: "No constituye un supuesto de violencia laboral, la circunstancia de que una empleada de jerarquía superior `gesticule´ o `diga mal las cosas´"[13]

---

[11] "Iriarte, Diego Raúl c/ Quick Solutions S.A. y Otros s/ Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX- 22/08/2007- Expediente 26.945/2002.
[12] "Rosselli, Walter Fabián c/ O.C.A. S.R.L. s/ Despido", Expediente Nº 5694/10. Sentencia Definitiva Nº 30 /11.
[13] "Vildoza, Germán Pablo Javier c/ S.A.I.E.P. s/ Reclamo Laboral", Cámara de Apelaciones sala Civil, Comercial y del Trabajo, Expediente Nº 7358/14. Sentencia Definitiva Nº 26/15.

d. El Mobbing en la Administración Pública.

Diferentes autores han estudiado el fenómeno del acoso laboral en la Administración Pública por la gran frecuencia de esta patología en dichos ámbitos. Esto se tradujo en que la escasa normativa específica que hay en la materia, refiere a dicho sector.

Lembo, Abadi y Soliva (2010) señalan que el acoso psicológico se presenta en mayor medida en organizaciones relativamente cerradas, cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia. Es por eso que la Administración Pública presenta una propensión mayor a tener este tipo de comportamientos ya que son organizaciones rígidas, altamente burocratizadas, con una sobrecarga cuantitativa de trabajo o con un déficit en la calidad de las tareas a realizar.[14]

"El propio esquema de la Administración Pública hace que a menudo, vaya ascendiendo en la pirámide organizativa no aquel que tiene mayores capacidades, sino, tal vez, el que lleva más tiempo en la estructura o, paradójicamente, el más inepto. Eso hace que lleguen a puestos de relativo (o excesivo) poder individuos que no están capacitados para ello."[15]

Otra característica que se presenta en la Administración Pública con relación al sector privado es que los casos de violencia psicológica se denuncian menos en el ámbito público que en el privado, esto se da debido a que quienes provocan tales situaciones son precisamente los funcionarios políticos, personal jerárquico y administrativos de alto rango de la Administración, quienes tienen la responsabilidad de respetar y hacer respetar las normas administrativas vigentes.

Esto hace que sea más difícil para la víctima acusar a quien realiza el acto de violencia, y termina encubriendo la situación y aceptando las conductas del superior como si fuera normal (situación a la que Martín Seligman ha denominado como síndrome de Desamparo Aprendido). Esto provoca en la víctima una sensación de resignación y frustración que puede tener consecuencias gravísimas tanto físicas

[14] Lembo, Norberto; Abadi, Mauricio; Parés Soliva, Marina. "Acoso Laboral". Editorial Ananké. 2da edición 2010. Buenos Aires. Pág. 157.
[15] Itatí González, Verónica. "La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos". Sudamérica Nº 7, 2017.

(insomnio, palpitaciones, malestares físicos diversos, ahogos, etcétera) como psíquicas que perjudican a la víctima y afectan a su rendimiento laboral.

La Lic. Scialpi, en su obra, Violencias en la Administración Pública (2004), explica que el hecho de que la "violencia político- burocrática", (es así como denomina al mobbing en la administración pública), sea tan habitual en este sector se debe a que el aval a la arbitrariedad, el sometimiento y la impotencia aprendida, hacen posibles que se consideren normales conductas que no lo son, llegándose a calificar de "persona equilibrada" o "persona que sabe adaptarse a las circunstancias" a la que no cuestiona las abiertas violaciones a las normativas vigentes, ni mucho menos las arbitrariedades, algunas de ellas incluidas (avaladas y consolidadas) en las mismas normativas vigentes. La abierta discrepancia con tales inquietudes y con la violación de las normas, se atribuye a características personales conflictivas. Por el contrario, lo natural, lo esperable es la "conformidad automática". [16]

Incluso, sin llegar al extremo del acoso tenemos ejemplos de sobra que dan cuenta de la violencia que atraviesa las relaciones laborales en el ámbito público, por citar algunos: perpetuación de plantas transitorias, selección de cargos discrecionales y no en función de la idoneidad, responsabilidades diluidas, etc.

En tal sentido, el Estado en su rol de empleador debe introducir la ética en la gestión de los recursos humanos y tiene la obligación, además de la tarea de prevención, de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas.[17]

e. La Prueba del Mobbing.

A la hora de ofrecer la prueba de la que la parte ha de valerse, la pericial psicológica emerge como protagonista en este tipo de procesos. No obstante ello, muchas veces el tiempo transcurrido desde que ocurrieron los hechos hasta el momento de la pericia, hace difícil su evaluación.

---

[16] Lembo, Norberto; Abadi, Mauricio; Parés Soliva, Marina. "Acoso Laboral". Editorial Ananké. 2da edición 2010. Buenos Aires. Pág. 157/160.
[17] Op. cit. Pág. 161.

En este sentido, una alternativa (no excluyente) sería solicitar un psicodiagnóstico de parte, a los efectos de hacerse de prueba documental que refleje el estado del sujeto a ese momento.

Varela (2011) señala que la labor del perito se asienta en tres vectores: la peritación de la víctima, del victimario y en el estudio de la dinámica que implica su modo de vinculación.

Ahora bien, el perito se encuentra con diversas dificultades a la hora de dictaminar sobre un sujeto con sintomatología compatible con el fenómeno de acoso laboral. Por una parte, la diversidad de conceptos y figuras, con sus correspondientes características que surgen de los distintos estudios doctrinarios, encontrándose con un lenguaje poco uniforme respecto de lo que se entiende por acoso laboral. Por otra parte, la sintomatología que el sujeto presenta, puede confundirse con otros trastornos presentes en los manuales diagnósticos. En tercer lugar, hay que considerar en la evaluación, los casos de simulación e ideaciones paranoides. Asimismo, debe evaluarse la presencia de factores de concausalidad.

"Por otra parte será menester reparar en la estructura y dinámica del vínculo entre víctima y victimario, así como en lo que hace a la estructura y dinámica organizacional e institucional en la que se ha desarrollado el acoso. Los sistemas organizacionales perversos son producto de relaciones de poder con determinadas características que producen y reproducen relaciones vinculares afines. A su vez la organización del trabajo produce y reproduce los marcos institucionales que se hallan en su fundamento facilitando, por ejemplo, la emergencia del acoso laboral y/o la evolución y tratamiento del mismo."[18]

Lo que respecta a la evaluación que realiza el experto, consiste en una serie de técnicas psicométricas y/o proyectivas que se aplican teniendo en cuenta las características del caso y del sujeto previamente observados en la entrevista, y que arrojarán datos sobre la génesis de la situación, la sintomatología y los efectos psicológicos en la víctima, los que pueden incluir adicionalmente ansiedad, depresión y presencia de estrés postraumático.

[18] Varela, Osvaldo; de la Iglesia, Matilde; Caputo, Marcelo. "El acoso laboral- su peritación". Facultad de Psicología, U.B.A., Secretaría de Investigaciones, Anuario de Investigaciones. Volumen XVIII. 05/04/2011.

Otra dificultad en lo que hace a la prueba del mobbing es que muchas veces no suelen quedar registros materiales del acoso. "… Un acosador amparado en los estamentos jerárquicos a los que pertenece y con un modus operandi etéreo, circundante y timador, no suelen quedar registros materiales del acoso. Así, la falta de pruebas tangibles y visibles, se erige en una de las mayores dificultades en los procesos que tramitan en sede judicial."[19]

III.- Conclusiones

Como bien dice la L.C.T., el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Es decir, el trabajo aparte de ser un medio de subsistencia, es esencialmente una actividad que dignifica al hombre, a través de la cual los sujetos se realizan como personas, y donde se juega gran parte de las relaciones que establecemos con el entorno. Esas relaciones interpersonales que allí se generan, pueden ser fuente de satisfacción o de sufrimiento.

En tal sentido, el mobbing o acoso laboral, es un tipo de violencia, fuente de sufrimiento en las personas que lo padecen, que puede llegar a producir graves consecuencias físicas y/o psíquicas en sus víctimas.

Una de las dificultades que existen es la escasa legislación específica sobre acoso y otro tipo de violencias en el ámbito laboral, así como estudios científicos que arrojen datos concretos que permitan trabajar en políticas públicas de prevención del mobbing y promoción de la salud psico-física en el trabajo. Asimismo, se evidencia la necesidad de actualizar la legislación en materia de empleo público provincial, para adecuarla a la realidad actual.

Finalmente, como ya he expuesto en anteriores trabajos publicados en esta Revista[20], la prevención (y más aún en el caso del mobbing) ocupa un papel muy importante.

Podemos hablar de tres tipos de prevención. La prevención primaria, consiste en identificar factores de riesgo y así generar acciones dirigidas a reducirlos o

[19] Op. cit.
[20] Silva Scalera, Noelia Paola. "La crisis de la Institución Familiar y su impacto en el Derecho de Familia". Revista Digital CPAU TDF Ed. Nº 2. Tierra del Fuego. Abril 2018. "El Síndrome de Burnout en la Profesión de Abogado". Revista Digital CPAU TDF Ed. Nº 3. Tierra del Fuego. Agosto 2018.

eliminarlos y promover positivamente un medio ambiente de trabajo saludable. En lo concreto se trataría de modificar las políticas de personal, mejorar los sistemas de comunicación, rediseñar los puestos de trabajo, permitir una mayor participación en la toma de decisiones y conceder mayor autonomía en los niveles bajos, entre otras. La prevención secundaria, consiste en la detección y tratamiento precoces de determinados síntomas, a través de la toma de conciencia por parte de los trabajadores y la promoción de iniciativas que impliquen conductas beneficiosas para la salud. La prevención terciaria implica la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud producidas o asociadas a este fenómeno. Un componente importante es la detección precoz y su remisión a través de un tratamiento especializado.[21] Sin duda, este es otro de los pilares que hay que construir.

IV.- BIBLIOGRAFÍA.

Iriarte, Diego Raúl c/ Quick Solutions S.A. y Otros s/ Despido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX- 22/08/2007- Expediente 26.945/2002.

Itatí González, Verónica; "La Violencia Laboral En La Administración Pública Desde La Perspectiva De Los Derechos Humanos"; Sudamérica Nº 7, 2017.

LARROUSE ROMÁN MATÍAS ELVIO C/ BRIGHSTAR FUEGUINA S.A S/DESPIDO" Cámara de Apelaciones Civil, Comercial y del Trabajo, Expediente Nº 8150/16. Sentencia Definitiva Nº 35 /17.

Lembo, Norberto; Abadi, Mauricio; Parés Soliva, Marina; "Acoso Laboral", Editorial Ananké, 2da edición 2010, Buenos Aires.

Rosselli, Walter Fabián c/ O.C.A. S.R.L. s/ DESPIDO, Cámara de Apelaciones Civil, Comercial y del Trabajo, Expediente Nº 5694/10. Sentencia Definitiva Nº 30 /11.

Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/ Despido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 08/06/2007- SD 40.175- Expediente 2512/05.

[21] Vega, Viviana, "Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto." Ed. Lugar, Bs. As., 2011, pág. 60/65.

Título: El Mobbing
Autora: Noelia Silva Scalera
Publicado en: Revista Digital del Colegio Público de Abogados Ushuaia- N° 4- Año 2018

Varela, Osvaldo; de la Iglesia, Matilde; Caputo, Marcelo; "El acoso laboral- su peritación"; Facultad de Psicología, U.B.A., Secretaría de Investigaciones, Anuario de Investigaciones, Volumen XVIII, 05/04/2011.

Vega, Viviana, "Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto." Ed. Lugar, Bs. As., 2011, pág.13.

Veira, Mónica Patricia c/ Editorial Perfil S.A. s/ Despido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III- 12/07/2007.

Vildoza, Germán Pablo Javier c/ S.A.I.E.P. s/ Reclamo Laboral, Cámara de Apelaciones Civil, Comercial y del Trabajo, Expediente Nº 7358/14. Sentencia Definitiva Nº 26/15.