

ARTÍCULO ORIGINAL

<https://doi.org/10.30545/juridica.2025.ene-jun.3>

El reconocimiento jurídico del acoso laboral o *mobbing* en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay

The legal recognition of mobbing in the jurisprudence of the Supreme Court of Justice of Paraguay

Shirley Diana Franco Mancuello¹ 

¹ Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Sede Curuguaty. Paraguay.

RESUMEN

El trabajo presenta un análisis de contenido de la jurisprudencia de las Salas Constitucional y Penal de la Corte Suprema de Justicia de la República del Paraguay sobre el *mobbing* o acoso en el ámbito laboral, a través de una metodología cualitativa. Se identifican siete sentencias, tres de la Sala Penal y cuatro de la Sala Constitucional. Los resultados demuestran que la violencia laboral tuvo un reconocimiento jurídico mediante la labor de la Corte Suprema de Justicia para proteger los derechos de las personas trabajadoras ante la inexistencia de legislación específica en la materia. La máxima instancia judicial estableció que los hechos que configuren acoso laboral habilitan la promoción de una acción indemnizatoria por daño moral.

Palabras clave: *Mobbing*, acoso psicológico, acoso laboral, indemnización, daño moral.

¹ Correspondencia: shirleydianafm@gmail.com

Conflicto de Interés: Ninguno.

Financiamiento: Ninguna.

Recibido: 23/06/2025; aprobado: 27/08/2025.



Este artículo se publica en acceso abierto bajo Licencia Creative Commons.

ABSTRACT

This paper presents a content analysis of the jurisprudence of the Constitutional and Criminal Chambers of the highest judicial instance on mobbing or harassment in the workplace, through a qualitative methodology. Seven rulings were identified, three from the Criminal Chamber and four from the Constitutional Chamber. The results show that labor violence had legal recognition through the work of the Supreme Court of Justice to protect the rights of workers in the absence of specific legislation on the subject. The highest judicial instance established that the facts that constitute labor harassment enable the promotion of a compensation action for moral damages.

Keywords: Mobbing, psychological harassment, harassment at work, compensation, pain and suffering, moral damages.

INTRODUCCIÓN

Los conflictos derivados de la relación laboral no son temas nuevos, desde que las empresas requieren de la contratación de personas para el cumplimiento de sus objetivos, surgen distintos intereses, por un lado, el de los empleadores y por el otro el de los trabajadores. Pero no por ello, aquel que se encuentra en situación de superioridad está habilitado para alterar o perjudicar la relación, sobre todo si vulnera derechos de los trabajadores; es así, que existen elementos condicionantes o límites al modo en que operan las empresas que, deben tener presente los derechos de la persona en situación de dependencia. Gutiérrez Pérez (2008) introduce un análisis interesante al respecto y menciona como derechos fundamentales inespecíficos a aquellos que tienen la funcionalidad de servir de límite en la relación laboral, porque se mira al trabajador ya no como mero productor sino como persona en cuanto a titular de derechos y libertades insertos en la Constitución de los Estados Democráticos.

La Constitución de Paraguay de 1992 desde el momento en que se constituye como Estado Social de Derecho, democrático y republicano,

diseñó un modelo de Estado orientado al respeto de la dignidad humana, y dedica un capítulo especial al derecho al trabajo, su protección y las garantías de cumplimiento de estos derechos fundamentales. Teniendo en cuenta ese modelo de Estado, "*la posición jurídica del trabajador en la empresa adquiere una nueva dimensión de respeto de su dignidad como ser humano y como miembro de la sociedad civil donde realiza su trabajo*" (Gutiérrez Pérez, 2008, p. 13).

Dentro de esta protección, el empleador necesariamente debe tener un comportamiento afín a esos preceptos. Este actuar importa que el trabajador no sea menoscabado en sus derechos, sin embargo, de un tiempo a esta parte, el hostigamiento reiterado y persistente es un problema constante en el ámbito laboral. El hostigamiento es justamente una de las características del acoso laboral o *mobbing* porque provoca afectación a la dignidad humana; además, genera desigualdad y discriminación a aquel que lo sufre. El acoso en el contexto del derecho laboral produce un daño moral como consecuencia de la renuncia de la persona trabajadora.

El *mobbing* es una realidad, aunque parezca un fantasma por carecer de visibilidad, esto es, el acoso psicológico y sus consecuencias fatales no son una fantasía ni un invento. La judicialización del reclamo por *mobbing* tiene como punto de partida el Acuerdo y Sentencia emanado de un Tribunal del Trabajo de Asunción en el año 2007, en el que por primera vez se condena por *mobbing*, se incorporan elementos definitorios, se determina el marco jurídico aplicable y las reglas probatorias (Peña Candia, 2015). A partir de esta resolución se cuenta con líneas específicas para su determinación y además una herramienta jurisprudencial de soporte para las nuevas demandas, sobre todo teniendo en cuenta la escasa literatura científica nacional respecto del tema, por lo que para esta investigación se recurrió a fuentes primarias y secundarias a nivel internacional. De esta manera se considera relevante esta investigación que si bien, son pocos los casos que han llegado a la Corte Suprema de Justicia (CSJ) se optaron por delimitar el estudio sólo a aquellos juicios que han llegado a la máxima instancia judicial en la Sala Constitucional y en la Sala Penal, los que en suma son siete casos. Si bien, el desarrollo del estudio y determinación del acoso laboral se dio desde abajo, es decir, de las instancias inferiores, juzgados o tribunales del trabajo, en la CSJ han llegado algunos casos donde se expusieron ciertos conceptos y la delimitación jurídica del acoso laboral. Por un lado, la Sala Constitucional aborda ciertos aspectos referentes al *mobbing* que merece especial atención y análisis por parte de esta investigación; por otro, la Sala Penal enfoca su argumento en la existencia de la violencia laboral en la función pública. Se utiliza indistintamente en este trabajo las palabras *mobbing*, acoso laboral y violencia psicológica.

Luego de la breve presentación y reseña sobre el tema a investigar, la exposición sobre los antecedentes y su relevancia, se concreta el problema de investigación mediante la siguiente pregunta: ¿De qué manera se realiza el reconocimiento jurídico del acoso laboral o *mobbing* en las sentencias de la CSJ? Para responder a esta pregunta general, se disgregan otras específicas como: ¿Cuál es el concepto jurídico del acoso psicológico para el ámbito laboral? ¿Cuáles son los elementos característicos del acoso laboral o *mobbing* (acoso psicológico) en las sentencias de la CSJ?; y ¿Cuáles es la protección jurídica del *mobbing* en el ordenamiento paraguayo?

El término *mobbing* es el más conocido para referirse a la violencia psicológica en el ámbito laboral (Carvajal Orozco & Dávila Londoño, 2013), que desde la disciplina de la psicología no genera dudas en cuanto a sus características y consecuencias para el trabajador o la trabajadora que fuera víctima de dichas circunstancias. Sin embargo, la cuestión de interés se suscita no sólo en el reconocimiento de la violencia psicológica como tal sino en su reconocimiento jurídico pues desde ese momento tendrá efectos para el acosador y para el acosado.

Este artículo tiene el objetivo de analizar el reconocimiento jurídico del acoso laboral o *mobbing* en las sentencias de la CSJ de Paraguay. Esta investigación servirá para conocer en qué momento y de qué manera se realizó el reconocimiento jurídico del acoso laboral en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Paraguay, y será un aporte a la comunidad científica jurídica respecto de la casuística en el país pues este tipo de análisis ya fue realizado en otros países.

METODOLOGÍA

El diseño utilizado fue la investigación documental según Arias (2006), con enfoque cualitativo porque se estudió a profundidad los fallos de dos Salas de la CSJ: Sala Constitucional y Penal, mediante el análisis de contenido. El alcance fue descriptivo-explicativo enfocado a los argumentos sostenidos por los magistrados de ambas Salas, y la aplicación de la Constitución y el Código del Trabajo para los casos de *mobbing*. Para la recolección de los datos se realizó una búsqueda por palabras clave - acoso laboral, acoso, *mobbing*, violencia laboral - en la base de datos alojada en la página web de la CSJ <https://www.csj.gov.py/jurisprudencia/> la cual contiene jurisprudencia de las tres Salas de la máxima instancia judicial y se encuentra digitalizada desde el año 1995. Las sentencias están en acceso abierto razón por la que no se requiere de autorización para su acceso ni para su utilización. El resultado arrojó la cantidad de 7 sentencias, 3 de la Sala Penal y 4 de la Sala Constitucional. Se tomó el total de resoluciones encontradas en la base de datos en las que se examina el acoso laboral como pretensión de fondo y que han sentado jurisprudencia. No se incorporó una sentencia, el Acuerdo y Sentencia N° 374 del 4 de abril de 2024, de la Sala Constitucional, debido a que la integración de la misma se dio a partir de la completa inhibición de los miembros naturales de la Sala, y fue integrada por los Ministros de la Sala Civil: Eugenio Jiménez Rolón, Alberto Martínez Simón y César Garay. Esta resolución no evidencia la decisión firme y constante que la preceden, pues consideraron que no puede ser reclamado el daño moral con base en hechos de violencia laboral o *mobbing*.

RESULTADOS

El *mobbing* en el ámbito laboral y su reconocimiento en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia

Precisiones conceptuales jurídicas sobre el acoso laboral o *mobbing*

Vicente & Cervera (2005) señalan que la palabra *mobbing* es utilizada por primera vez por el profesor Heynz Leymann en los 80`, quien se encontraba al frente de un equipo de investigación, y recoge este término que ya fuera utilizado por el zoólogo y etnólogo austríaco Konrad Lorenz quien había observado el comportamiento de los animales, donde observó que grupos de la misma especie reaccionaban contra los más débiles del grupo. Leyman definió al *mobbing* de la siguiente manera:

Situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 acaban abandonando su lugar de trabajo. (p. 16)

Dicha conceptualización fue usada en estudios de la rama de la psicología y se extiende al ámbito jurídico mediante una nueva perspectiva en el derecho del trabajo. Se habla de un nuevo derecho del trabajo desde una visión de la ciudadanía de la empresa o los derechos inespecíficos que, según Caamaño Rojo (2011) se trata de que la empresa no debe estar ajena

a la protección, garantía y tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Fue Marie-France Hirigoyen (como se citó en Vicente y Cervera, 2005, p. 17) quien expuso una definición más exacta del *mobbing* en el ámbito laboral, diciendo que se trata de:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o denigrar el clima del trabajo.

Para esta autora la vulneración de la dignidad del trabajador y de la trabajadora es una de las características principales del acoso psicológico en las empresas.

Blancas Bustamante (2009, p. 253) estima que "el acoso moral en las empresas es una de las formas más notorias y directamente lesivas de la dignidad del trabajador y de su integridad personal". Asimismo, expone que:

La noción jurídica del acoso moral no está centrada en el daño psicológico e incluso físico que esta conducta produce al trabajador, como sucede en su concepción psicológica o psiquiátrica, sino en la naturaleza de los bienes jurídicos y derechos que ella lesiona, particularmente, la dignidad e integridad moral y psíquica del trabajador. (p. 253)

Los tres autores coinciden en que el daño psicológico tiene efectos sobre los bienes jurídicos protegidos de la persona porque la conducta es reprochable desde el momento en

que se atenta en contra de la dignidad e integridad del ser humano.

El acoso laboral es un riesgo emergente en las empresas y en los últimos años ha tenido una evolución sin precedentes, que se ha acentuado por las nuevas presiones que impone el trabajo, su precariedad, el paro, la búsqueda de la productividad máxima y las altas tasas de empleo informal, además de que las nuevas organizaciones laborales generan un alto nivel de estrés que está llegando a niveles preocupantes (Calero Jaén & Navarro, 2004).

La protección jurídica del trabajador en el ordenamiento jurídico paraguayo con relación al acoso laboral

La Constitución paraguaya en su preámbulo reconoce la dignidad humana con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y la justicia, es entonces el ciudadano el centro de atención de la norma fundamental que como tal inserta una serie de derechos inalienables que requieren de que sean protegidos y garantizados. La Ley Suprema surgió luego de que el país experimentara la democracia al caer el último de los regímenes dictatoriales, y dedica un capítulo entero al derecho del trabajo, la obligación del Estado de buscar el pleno empleo de los ciudadanos, cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, protección especial del trabajo de las mujeres y de los menores, además de las jornadas de trabajo y de descanso, y la remuneración que asegure tanto al trabajador como a su familia, una existencia libre y digna. El artículo 86 es particularmente importante pues establece que "Todos los habitantes de la República tienen el derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas".

Los derechos laborales forman parte de los llamados de segunda generación, en clasificación conocida dentro de los Derechos Humanos, pues se insertan en los derechos sociales y económicos también reconocidos por instrumentos internacionales (López Patrón, 2008). Peña Candia (2015) indica que la Constitución proclama la protección de toda persona por el Estado en su integridad física y síquica en su artículo 4, así también de que toda persona tiene derecho a ser protegida en su libertad y en su integridad en el artículo 9, se garantizan el derecho a la protección a la intimidad, la dignidad y la imagen privada de las personas en el artículo 33.

Paraguay carece dentro de su ordenamiento jurídico de una ley que proteja esencialmente el acoso laboral, sin embargo, debe respetarse la dignidad del trabajador. En efecto, el Código del Trabajo (Ley 213/1993) y el Código Procesal del Trabajo (Ley 742/1961) regulan lo concerniente a las relaciones entre los trabajadores y los empleadores; el Código del Trabajo establece en su artículo 9 que: "El trabajo es un derecho un deber social (...) Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia".

Asimismo, el citado Código del Trabajo en su artículo 62, inciso k) establece en cuanto a las obligaciones del empleador que "debe guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabras o de hecho". Mientras que en el artículo 63 inciso l) prohíbe al empleador que ejecute actos que restrinjan los derechos de los trabajadores que se encuentran protegido por las leyes. Esto con

relación a los empleadores, pero en nada menciona respecto de posibles vulneraciones de derechos entre pares, es decir, entre los propios trabajadores. Ambas legislaciones carecen de normas que regulan específicamente el *mobbing*.

Con relación al trabajador, el Código del Trabajo garantiza los casos de despido justificado, y establece la posibilidad de que el trabajador se retire de la empresa cuando medien circunstancias justificadas que impliquen actos de violencia y que peligren la integridad física o la salud de las personas trabajadoras. En efecto, la violencia y los malos tratos en el ejercicio de las labores dentro de la empresa constituyen retiro justificado del trabajador, pero para que estos constituyan *mobbing* se debe probar en juicio que aquellos actos de violencia contengan los elementos configurativos del acoso laboral.

La reglamentación específica respecto del acoso laboral tiene su primer antecedente a la Resolución 472/2012, del Ministerio del Trabajo en la que se establecieron sanciones a la violencia laboral, el *mobbing* y el acoso sexual en las empresas y dependencias del Estado; incluye la incorporación de reglamentos internos o protocolos para la sanción y prevención del acoso laboral (Mongelós et al., 2018).

Dicha reglamentación fue sustituida posteriormente por la Resolución N° 388/2019 del Ministerio del Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social (MTESS), pues se vio la necesidad de reglamentar respecto de la violencia laboral para garantizar la adopción de medidas preventivas de tal manera a evitar o minimizar los riesgos laborales que genera. La resolución se funda en los principios de igualdad y no discriminación, respeto a la dignidad humana, confidencialidad, debido proceso,

celeridad, diligencia y no victimización; menciona en sus argumentos que la violencia laboral afecta a la salud psicológica, física y sexual de los trabajadores y sus familias, indicando además que dicha violencia se manifiesta en forma más sutil, menos visible, pero con profundas y negativas consecuencias. A través de esta resolución se crea la Oficina de Atención y Prevención de la violencia laboral. Su aporte fundamental es la definición de la violencia laboral:

A los efectos de la presente resolución, se entiende por "violencia laboral" toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, *mobbing* o acoso sexual, no consentidas por la víctima ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía. Se incluye en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador o a la trabajadora un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad (MTESS, 2019).

En el mismo sentido, la ley 5777/16 de "Protección Integral de la Mujer contra toda forma de Violencia" hace una definición de los tipos de violencia que son ejercidas contra las mujeres. En su artículo 5 inc. g) define a la violencia laboral como: "acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros

de igual o inferior jerarquía". Estipula que para que se configure el *mobbing*, se deben dar los siguientes comportamientos: descalificaciones humillantes, amenazas de destitución o despido injustificado, despido durante el embarazo, alusiones a la vida privada que impliquen la exposición indebida de su intimidad, la imposición de tareas ajenas a sus funciones, servicios laborales fuera de horarios laborales pactados, negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad o vacaciones, sometimiento a una situación de aislamiento social ejercidas por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso; o, la imposición de requisitos que impliquen el menoscabo a su condición laboral y estén relacionados con su estado civil, familiar, edad y apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de Virus de inmunodeficiencia Humana y a la prueba de embarazo.

La ley 5777/16 no menciona si estos comportamientos deben ser realizados en forma conjunta o no, o reiteración bajo presión, pero si se hace una interpretación con fundamentos doctrinarios se puede llegar a la conclusión de que juntamente con estos indicadores de violencia laboral deben darse las características propias del *mobbing* para que configure como tal.

Conceptualización del acoso laboral en la jurisprudencia paraguaya

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en el año 2005, en el Acuerdo y Sentencia Nro. 570 del 8 de julio, mencionó al *mobbing* como tema de actualidad y que guardaba relación con la discusión del caso, e incorpora al concepto la forma en que el hecho debe ser indemnizado:

Fenómeno de importante consideración que se manifiesta a través de una violencia psicológica ocasionando una intención discriminatoria hacia un trabajador por parte de sus superiores o incluso de sus pares que tiene como consecuencias el desmoronamiento del equilibrio mental de la víctima llegando en última instancia al despido o abandono llegando en última instancia al despido o abandono voluntario de su empleo, es decir, la exclusión definitiva del trabajador del ámbito laboral en donde se desempeña. El caso se resuelve con el pago de indemnización en concepto de daño moral, independiente de la escala tarifada.

En el párrafo precedente se establece además las características del acoso laboral y la manera en que deba ser resuelto. Ya antepone a la idea de que todo caso de *mobbing* tendrá que ser indemnizado como daño moral. Se destaca este fallo por su importancia en establecer la consecuencia jurídica del acoso laboral.

No obstante, el primer precedente jurisprudencial en el ámbito de los tribunales del trabajo fue el Acuerdo y Sentencia Nro. 105 del 01 de agosto de 2007 emitido por el Tribunal de Apelación en lo Laboral, Segunda Sala de Asunción, la cual adoptó el concepto de acoso laboral. En esta decisión se tuvo como base la definición dada por Heinz Leymann, psicólogo alemán profesor de la Universidad de Estocolmo, así también se sustentó en la Carta Social Europea de 1996, en la declaración de la Asamblea Nacional francesa del 14 de diciembre de 1999 y en la Sentencia Nro. 291/2002 del Juzgado en lo Social de Girona, España. Toma

principalmente la definición dada por esta última porque se explica desde un enfoque jurídico en forma clara y precisa.

Asimismo, identifica varios elementos conceptuales: a) Presión: conducta que implique un ataque y que puede ser implícita o explícita, que se produce mediante palabras, risas, o hacer el vacío a la víctima, esto es, una presión laboral tendenciosa; b) Laboral: la presión sufrida debe ser consecuencia de una actividad laboral que se lleva a cabo y en el lugar de trabajo, esto es, delimita a los sujetos y al ámbito, que sea cometido por miembros de la empresa y dentro de su espacio geográfico; c) Tendenciosa: que el comportamiento responde a un plan sistemático de hostigamiento, requiere una permanencia en el tiempo, precisa de reiteración de dicho comportamiento, que busca un daño psicológico al trabajador, es la denigración laboral que busca la autoeliminación del trabajador que se traduce en el abandono de la empresa o la baja médica. Se concluye entonces que "el *mobbing* es la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral y que el agresor persigue la destrucción de la víctima.

Este fallo fue determinante para condenar por daño moral y psicológico basado en el acoso laboral del que fuera víctima la accionante. El tribunal de Apelaciones del trabajo estimó que a pesar de no existir el ordenamiento jurídico paraguayo una regulación específica del acoso moral o *mobbing* en el ambiente de trabajo, no significa que carezca de sanción, ya que esta figura supone una serie de comportamientos hostiles que implican atentado a los derechos fundamentales, en concreto a la integridad y dignidad de las personas, a más de otros derechos humanos básicos o valores

fundamentales en el marco de una sociedad democrática regida por el Derecho.

A continuación, se presenta en análisis de contenido de las sentencias identificadas. Se distribuye en subtítulos dándole la denominación de "Caso" para cada una de las sentencias. Estos llegaron a la Sala Constitucional por vía de la acción de inconstitucionalidad, y a la Sala Penal por la vía de la acción contencioso-administrativa. Los indicadores para el análisis son: sentencias impugnadas, descripción del hecho, ámbito o fuero, características del *mobbing* y decisión asumida por la Sala.

Caso 1. Sala Constitucional. Acuerdo y Sentencia Nro. 570 de fecha 08 de julio de 2005.

La acción de inconstitucionalidad fue presentada por la empresa (empleadora) en contra de las sentencias de primera y segunda instancia dictadas en el fuero laboral. La empresa demandó ante el juzgado de primera instancia del trabajo la justificación de despido del trabajador,² la cual fue rechazada y se hizo lugar a la acción de reconvención del trabajador ordenándose su reintegro al trabajo, el pago de salarios caídos y otras remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión del trabajo. Esta decisión pasó a ser ejecutoria, sin embargo, antes de procederse a su cumplimiento o ejecución, la empresa dedujo en el mismo juicio un incidente de incompatibilidad,³ el cual fue rechazado en

primera instancia y confirmado en segunda instancia. Contra ambas resoluciones se requirió el control de constitucionalidad.

Los argumentos de la Sala son respecto del incidente de incompatibilidad, sin embargo, trae a colación el concepto de *mobbing* como fundamento de la existencia de obstáculos reales para el reintegro, el que no sería aconsejable por la posibilidad de que el trabajador desarrolle su función en un ambiente manifiestamente hostil. Para los magistrados de la Sala, José V. Altamirano, Víctor Manuel Núñez y Antonio Fretes, si el trabajador se reintegra a la empresa en estas condiciones puede dar lugar a una violencia psicológica, entendida ésta como un comportamiento discriminatorio de sus superiores o sus pares que puede afectar en la salud mental de la víctima, su despido o abandono del trabajo.

En definitiva, la Sala Constitucional cerró el debate haciendo lugar a la acción de inconstitucionalidad y declaró nulas las resoluciones impugnadas, tanto del juzgado como el tribunal del trabajo.

El valor de la sentencia radica en que introdujo - por primera vez en la jurisprudencia de la CSJ - el término *mobbing* y al mismo tiempo describe unas características mínimas de la conducta que pueda ser considerada como tal; además, deja un precedente importante acerca del efecto jurídico de la violencia psicológica en el ámbito laboral, la que debe ser indemnizada como daño moral. Esta cuestión fue

² El Código del Trabajo establece que cuando un trabajador cuente con estabilidad especial (más de diez años de servicios) no podrá ser despedido sino por causa justificada, y mediante demanda presentada ante el juzgado del fuero (art. 94). Se trata de la garantía de la inamovilidad cuyo fin principal es asegurar la estabilidad en el empleo.

³ El fundamento del incidente radica en que el trabajador no podría ser reintegrado a la empresa debido a la existencia de una incompatibilidad con su empleador, razón por la cual petitionó la aplicación del art. 97 del Código del Trabajo que prevé para el caso el pago de una indemnización equivalente al doble de lo que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad.

controversial y lo sigue siendo en la actualidad pues al no estar regulada la posibilidad de acudir al fuero laboral para requerir una indemnización, queda a criterio interpretativo de la magistratura para otorgarle viabilidad o no a la demanda. En efecto, el juicio de indemnización se encuentra previsto en el Código Procesal Civil y al ser regulado por éste también se tiene la posibilidad de instar al fuero civil para lograr la reparación de daño moral a causa del acoso laboral.

Caso 2. Sala Constitucional. Acuerdo y Sentencia Nro. 1164 del 23 de agosto de 2012.

La acción de inconstitucionalidad fue presentada por el trabajador en contra de la sentencia dictada por el tribunal de apelaciones que resolvió revocar la sentencia del juzgado de primera instancia, y desestimó la demanda ordinaria que fuera entablada por el trabajador en el fuero laboral en contra de la empresa por retiro justificado y cobro de guaraníes. El trabajador alegó como justificación de su retiro la situación prevista en el artículo 84 inciso "n") del Código del Trabajo.⁴

El trabajador sostuvo que la empresa modificó arbitrariamente las condiciones de su contrato de trabajo, de ser apoderado de la institución y principal responsable de la captación de clientes provenientes de la administración pública fue comisionado al departamento de marketing; y, a pesar de las promesas de que sería reasignado de acuerdo con sus conocimientos, fue víctima de acoso progresivo, nunca se le asignó tarea

alguna y se le remitió a un escritorio situado en el pasillo. Estos hechos descritos por el demandante fueron analizados y corroborados por los magistrados de la Sala Constitucional de la CSJ conformada por los Ministros Víctor Manuel Núñez, Gladys Bareiro de Mónica y Antonio Fretes. La Sala configuró la situación fáctica como acoso psicológico en el trabajo.

Según con los argumentos del juez preopinante, Víctor Manuel Núñez:

"El acoso laboral o *mobbing* es aquel acoso psicológico o presión laboral a que es sometido un trabajador, en forma premeditada y sistemática, cuyo objetivo es su dimisión voluntaria y desequilibrio psicológico por medio de actos de denigración y ataques a su dignidad". El trabajador fue víctima de "un reiterado menoscabo en su puesto de trabajo, evidenciado en el actuar ilícito de la empleadora y que se mantuvo en el tiempo, forzándolo a retirarse del mismo con justa causa".

La sentencia es del 2012, año en que todavía no se contaba con la resolución reglamentaria, es decir, no había una regulación jurídica específica con respecto del acoso laboral. La Sala Constitucional otorgó ropaje jurídico al hecho basándose en la Constitución, en sus artículos 4, 9, 45 y 86;⁵ y en el Código del Trabajo, artículos 9, 61 y 62;⁶ permitiendo la sanción de la violencia laboral aún ante la inexistencia de

⁴ Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes: (...) n) Toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquél.

⁵ Las disposiciones constitucionales se refieren al derecho a la vida, derecho a la libertad y la seguridad de las personas, derechos implícitos y derecho al trabajo.

⁶ Las normas hacen alusión al derecho al trabajo y la obligación del Estado de generar las condiciones para su

normativa específica. El fallo de la Sala fue dictado en fallo dividido, dos votos a uno, haciéndose lugar a la acción de inconstitucionalidad.

A pesar de la falta de regulación del acoso laboral, la Sala Constitucional sentó un precedente y reconoció la existencia del acoso laboral, le dio entidad mediante una definición específica, determinó su objeto, contenido y alcance. En ese sentido, el fin de la violencia ejercida en el ámbito laboral es que la persona trabajadora víctima del hecho renuncie a su lugar de trabajo como consecuencia del menoscabo a su dignidad.

Caso 3. Sala Penal. Acuerdo y Sentencia N° 1358 del 21 de setiembre de 2012.

El caso trata de una acción contencioso administrativa promovida por la Procuraduría General contra la resolución dictada por el Tribunal de Cuentas, por la que se dispuso la reposición en el cargo a una funcionaria del Ministerio del Interior o en otra de similar categoría y el pago de salarios caídos.

La Sala Penal analizó la situación en forma exhaustiva y llegó a la conclusión de que la funcionaria sufrió maltrato laboral porque fue trasladada de una institución a otra, con alteraciones de categoría que no siempre le fueron favorables; y, tampoco le asignaron funciones efectivas, manteniéndola en disponibilidad y que finalmente produjo su destitución sin sumario administrativo. De esta manera, los Ministros de la Sala: Alicia Pucheta de Correa, Sindulfo Blanco y Luis María Benítez Riera, en voto uniforme, rechazaron la apelación

y confirmaron la decisión judicial del Tribunal de Cuentas.

Esta sentencia es la primera que fue dictada por la Sala Penal constituyendo un paso fundamental para el reconocimiento del acoso laboral en el ámbito administrativo, y específicamente dentro de la función pública. Este hecho no menor impulsó posteriormente a que se proceda a regular la cuestión. En particular, la Secretaría de la Función Pública (SFP), mediante Resolución SFP N° 387/2018 estableció el "Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género en la función pública", el cual sirve de marco de referencia para todas las instituciones públicas de la administración ejecutiva del país⁷.

Caso 4. Sala Penal. Acuerdo y Sentencia N° 166 del 12 de abril de 2013.

Al igual que el caso anterior, se trata de una acción contencioso-administrativa en la que el Banco Central del Paraguay (demandado) planteó apelación contra la resolución del Tribunal de Cuentas, por la que se dispuso la devolución de los beneficios laborales no percibidos por el funcionario (demandante) desde la fecha en que, cesado de un cargo de confianza, y el resguardo de sus derechos adquiridos.

La Sala Penal - integrada por los Ministros Alicia Pucheta de Correa, Sindulfo Blanco y Oscar Bajac - en voto en mayoría argumentó que el actor sufrió un trato inestable que no son propios de un cargo de confianza, y confirmó la sentencia dictada por el Tribunal de Cuentas.

realización, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y especialmente las del empleador.

⁷ El protocolo se encuentra disponible en https://www.mef.gov.py/sites/default/files/2025-08/Protocolo_-_Perspectivas_de_Genero_-_acoso_laboral_0.pdf

En esta sentencia no describe expresamente que haya existido violencia laboral, sin embargo, se cita doctrina referente al tema donde reafirma su posición argumentativa de que ningún funcionario puede ser menoscabado en sus derechos ya adquiridos.

Caso 5. Sala Penal. Acuerdo y Sentencia N° 413 del 29 de mayo de 2013.

En esta sentencia, varios funcionarios de una gobernación departamental promovieron acción contencioso-administrativa contra la misma, porque fueron destituidos de sus cargos sin sumario administrativo. La sentencia emitida por el Tribunal de Cuentas hizo lugar a la demanda y revocó los actos administrativos emanados de la gobernación, en consecuencia, ordenó la reposición de todos los accionantes a los cargos que ocupaban o en similar categoría.

La Sala Penal – integrada por los Ministros Alicia Pucheta de Correa, Sindulfo Blanco y Luis María Benítez Riera – comprobaron la existencia de un trato inestable por parte de la gobernación hacia los funcionarios, que no son propios de los cargos de confianza porque han combinado tareas varias que desembocaron en una situación desventajosa.

En la argumentación jurídica de la Sala se observa que configura el hecho como maltrato laboral hacia los funcionarios destituidos, con lo cual reconoce la existencia del *mobbing* en el ámbito laboral de la función pública. En efecto, rechazó la apelación promovida por la gobernación y confirmó la decisión del Tribunal de Cuentas. La Sentencia de la Sala viene a confirmar su postura asumida con anterioridad con respecto de la necesidad de protección jurídica del acoso laboral.

Caso 6. Sala Constitucional. Acuerdo y Sentencia N° 1166 del 21 de setiembre de 2013.

La acción de inconstitucionalidad fue promovida por la empleadora quien fue condenada al pago de una indemnización por daño moral en virtud de la comprobación del *mobbing* en el fuero laboral. Según expresiones de la parte accionante – empresa – la sentencia impugnada ante la Sala Constitucional de la CSJ es arbitraria porque se aleja de las constancias del expediente judicial al no analizar correctamente el cúmulo probatorio. La acción se hizo lugar por el voto de la ministra Myriam Peña Candia y el ministro Antonio Fretes, con la disidencia de la ministra Gladys Bareiro de Módica.

El ministro de la Sala Constitucional preopinante, Antonio Fretes, expuso las razones que hacen a su decisión de otorgar en forma favorable la acción de inconstitucionalidad, disponiendo la nulidad de la sentencia dictada por el tribunal de apelaciones que revocó la sentencia de primera instancia y eximió a la actora de la condena impuesta en el marco de un juicio por daño moral. Para el magistrado constitucional, la valoración probatoria respecto del acoso psicológico sostenido por el trabajador es fundamental para corroborar los hechos constitutivos de la demanda de indemnización, y consideró insuficientes las pruebas aportadas por el trabajador para comprobar la existencia de la violencia laboral. Argumentó que el tribunal de alzada realizó una apreciación parcial de las pruebas producidas en el juicio porque la justificación del acoso laboral no puede ser corroborada con una sola prueba (una testimonial) en desmedro de todo el material probatorio diligenciado en autos.

La magistrada de la alta Corte, Myriam Peña Candia, coincidió con su colega, y agregó puntos muy importantes con relación a la temática que se analiza en este trabajo, en especial respecto de la carga probatoria del *mobbing*:

En el acoso moral, el actor persigue la destrucción o aniquilación de la víctima, a través de las conductas de las que no surge ostensible dicha intervención perversa, o sea, no suele manifestarse de manera directa, por lo que prácticamente la única manera de probar el acoso es mediante la prueba de indicios, aquellos hechos que pueden resultar síntomas del *mobbing*, como la no asignación de tareas o el aislamiento del trabajador, entre otros, ante lo cual el empleador demandado debe acreditar que existe una explicación razonable y lógica de tales actuaciones, que permita descartar la conculcación de derechos fundamentales del trabajador (Peña Candia en CSJ, 2013 p. 4).

Los fundamentos de la Ministra también refieren que para la configuración del *mobbing* la presión laboral no debe ser una mera conducta aislada, sino que debe responder a un plan sistemático y continuo de hostigamiento en contra del trabajador, que permanezca en el tiempo pues de lo contrario se estaría ante una cuestión puntual y no ante una situación de acoso laboral.

En esta sentencia, la Sala Constitucional delimitó el contenido del acoso laboral, es más, lo denominó también acoso moral cuya finalidad no es otra que destruir a la víctima. Al mismo tiempo, otorgó valor probatorio a los indicios, los que normalmente no son tenidos en cuenta

a la hora de asumir una decisión judicial. Aquí los indicios contribuyen para la configuración del acoso en el ámbito laboral.

Caso 7. Sala Constitucional. Acuerdo y Sentencia N° 874 del 21 de setiembre de 2018.

Se trató de una acción de inconstitucionalidad promovida por una trabajadora contra resoluciones dictadas en el fuero laboral. Por la resolución de primera instancia se hizo lugar a su demanda y se condenó a la empresa a que reintegre a la trabajadora en su puesto de trabajo, abone los salarios caídos y las prestaciones sociales que dejó de percibir. En tanto que, el tribunal de segunda instancia modificó parcialmente la resolución impugnada. La Sala Constitucional, integrada por los Ministros Mirian Peña Candia, Antonio Fretes y Gladys Bareiro de Módica rechazó la acción promovida.

En esta acción, si bien no se desarrolla específicamente el acoso laboral como tal, sólo se hace una mención a la sentencia paradigmática que fuera dictada en el año 2005 por el Tribunal del Trabajo, en donde el reclamo principal de la actora fue el daño moral indemnizatorio por el *mobbing* del que fue víctima la trabajadora. No obstante, el interés de esta sentencia radica en que determinó que el fuero laboral también puede ser competente en los juicios de indemnización. Esta aclaración es realizada por los Ministros de la máxima instancia judicial porque los jueces de segunda instancia habían argumentado para el rechazo de la pretensión de la demanda que el pedido de indemnización no es competencia en la materia laboral, sino que corresponde al fuero civil.

CONCLUSIÓN

El acoso laboral o *mobbing* es una vulneración a la dignidad del trabajador y de la trabajadora. Contiene características que lo diferencia de otros tipos de acosos pues la violencia psicológica en el ámbito laboral requiere de un hostigamiento persistente que ocasione un daño a la víctima, que consista en el abandono del trabajo y que repercuta en su salud mental o física.

La legislación paraguaya no regula en forma explícita el acoso laboral, sí se encuentran normas de respeto a la dignidad del trabajador, y que, ante cualquier conculcación de este principio, el trabajador está autorizado a retirarse justificadamente de la empresa. No obstante, fue reglamentado el acoso laboral en normas de inferior jerarquía mediante la Resolución 388/2019 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, donde se delimitó el concepto, se estableció la necesidad de proteger al trabajador en su integridad y diseñó un mecanismo para el reclamo para las víctimas de acoso laboral. Algunos esfuerzos siguieron, ejemplo de ello fue la definición de violencia laboral en la Ley N° 5777/2016 "De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia".

La falta de legislación específica sobre el *mobbing* en el ámbito laboral no fue impedimento para que los jueces protejan los derechos de las víctimas. La primera sentencia que marcó un precedente importante fue el Tribunal del Trabajo, sin embargo, los casos que han llegado a la Sala Constitucional y a la Sala Penal de la CSJ demuestran que la protección de los derechos fundamentales que compete a la máxima instancia judicial fue efectivamente garantizada. En las cuatro acciones de

inconstitucionalidad que se analizaron, los magistrados contribuyeron al reconocimiento jurídico y judicial de acoso laboral. Han fundado sus resoluciones en principios constitucionales y legales que no podrían dejar de ser aplicados ante el silencio del legislador respecto de violencia psicológica que sufren los trabajadores. Estas sentencias muestran, además, un accionar positivo de la Sala Constitucional que por la proactividad de la magistratura se torna posible una justicia protectora de los derechos humanos.

El reconocimiento jurídico y judicial implicó además que la víctima de acoso laboral debió ejercer su reclamo no sólo mediante un juicio de indemnización por daño moral sino igualmente puede alegar tal situación para retirarse justificadamente de su lugar de trabajo. En todos los juicios llegados a la CSJ se trataron de situaciones conflictivas entre el empleador y el trabajador, no se dieron casos en el que acoso laboral sea entre pares, sin embargo, se establecieron reglas mínimas de cumplimiento cuando ocurren situaciones como las que fueron atendidas.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Blancas Bustamante, C. (2009). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- C.P.L. (1961). Ley N° 742 de 1961 Código procesal del trabajo. Asunción, Paraguay. <https://digestolegislativo.gov.py/detalles&id=9366>
- C.T. (1993). Ley N° 213 de 1993 Código del trabajo. Asunción, Paraguay. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

- Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o *mobbing* y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho*, 215-240.
- Calero Jaén, C., & Navarro, R. (2004). El *mobbing*: Un riesgo laboral emergente en las empresas. *Revista de Treball, Economia i Societat*, (3), 33-40. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/152815>
- Carvajal Orozco, J., & Dávila Londoño, C. (2013). *Mobbing* o acoso laboral: Revisión del tema en Colombia (F. d. Administración, Ed.). *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-106.
- CSJ, S. C. (8 de julio de 2005). Acuerdo y Sentencia N° 570. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. C. (23 de agosto de 2012). Acuerdo y Sentencia N° 1164. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. C. (21 de setiembre de 2013). Acuerdo y Sentencia N° 1166. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. C. (21 de setiembre de 2018). Acuerdo y Sentencia N° 874. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. P. (21 de setiembre de 2012). Acuerdo y Sentencia N° 1358. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. P. (12 de abril de 2013). Acuerdo y Sentencia N° 166. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. P. (29 de mayo de 2013). Acuerdo y Sentencia N° 413. Asunción, Paraguay.
- CSJ, S. P. (13 de diciembre de 2022). A.I. N° 1061. Asunción, Paraguay.
- Giner Alegría, C. A. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de Derecho*, 224-245.
- Gutiérrez Pérez, M. (2008). Ciudadanía de la empresa y derechos fundamentales inespecíficos [Tesis de doctorado.]. Universidad de Sevilla.
- Ley N° 5777. (2016). De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia. Asunción, Paraguay.
- López Patrón, J. M. (2008). Los Derechos Laborales en el Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *Int Law Rev Colomb Derecho Int ildi Bogotá (Colombia)*, (12), 183-216.
- Mongelós, T., García González, E., & Closs Corrent, A. (2018). Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. [https://www.mef.gov.py/sites/default/files/2025-08/Protocolo - Perspectivas de Genero - acoso laboral 0.pdf](https://www.mef.gov.py/sites/default/files/2025-08/Protocolo_-_Perspectivas_de_Genero_-_acoso_laboral_0.pdf)
- MTESS. (2012). Resolución N° 472 de 2012 Por el cual reglamenta un procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y sanciona la violencia laboral, el *mobbing* y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado. Asunción, Paraguay.
- MTESS. (2019). Resolución N° 388 Por la cual se deja sin efecto la Resolución MJT n° 472/2012, se crea la oficina de atención y Prevención de la violencia laboral y se establece el Procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, *Mobbing* y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las Empresas. MTESS.
- Peña Candia, M. J. (2015). *Mobbing*. La respuesta jurídica en el Paraguay. En C. IIJ, *Derecho laboral: Aportes doctrinarios* (Tomo I, pp, 177-232). Corte Suprema de Justicia.
- T.A.L., S. S. (1 de Agosto de 2007). Acuerdo y Sentencia N° 105. Asunción, Paraguay.
- Vicente Rojo, J., & Cervera, A. M. (2005). *Mobbing* o acoso laboral. Tébar Flores.