FUERO REVISTA JURÍDICA
REVISTA JURÍDICA FUERO
Vol. 1 / 2026 / Publicación Continua
***Recibido**: 13/8/2026 - **Revisado**: 16/9/2026 - **Aceptado**: 23/10/2026 - **Publicado**: 28/10/2026*
***Evaluación:** Doble ciego*

ARTÍCULO ORIGINAL

LA COMPETENCIA JUDICIAL EN LOS CASOS DE MOBBING O ACOSO LABORAL EN EL PARAGUAY: ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES DE APELACIÓN DEL TRABAJO DE LA CAPITAL

Judicial Jurisdiction in Workplace Mobbing Cases in Paraguay: An Analysis of the Case Law of the Labor Courts of Appeals of Asunción

DOI: https://doi.org/10.65740/8ttssh13

Juana Bertha Ávalos Agüero
Universidad Columbia del Paraguay, Asunción, Paraguay.
ORCID: https://orcid.org/XXXX-XXXX-XXXX-XXXX
Autora de correspondencia: correo@dominio.com

Sergio David González Ayala
Universidad Columbia del Paraguay, Asunción, Paraguay.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3512-7437
sergio.gonzalez@posgradocolumbia.edu.py

Resumen

El estudio analiza el tratamiento dado por los órganos jurisdiccionales de Asunción a la competencia material en los reclamos de indemnización por daño moral derivado del mobbing o acoso psicológico en el trabajo, figura que carece de regulación expresa en el ordenamiento paraguayo. Se adoptó un enfoque cualitativo, con diseño no experimental y alcance descriptivo, que combinó el análisis documental de diez acuerdos y sentencias dictados entre 2011 y 2018 por los Tribunales de Apelación del Trabajo de la Capital con entrevistas semiestructuradas a magistrados. En nueve de las diez resoluciones, el fuero laboral asumió la competencia para conocer el reclamo por acoso, en seis de ellas de manera tácita, sin exponer sus fundamentos, y en tres de manera expresa; en una, el tribunal declaró la incompetencia del fuero laboral y remitió el reclamo por daño moral a otro fuero, y en otra se registró un voto disidente en ese sentido. En siete casos las demandas fueron rechazadas por falta de prueba del acoso, y solo en dos se confirmó una reparación. Los magistrados entrevistados señalaron la ausencia de normativa específica, la disparidad de criterios y sus efectos sobre el acceso a la justicia. Se concluye que predomina la competencia del fuero laboral, fundada en la completitud del fuero y en el carácter tuitivo del derecho del trabajo, pero que la falta de una norma expresa genera incertidumbre y riesgo de denegación de justicia. Se analiza críticamente la propuesta de reforma del artículo 40 del Código de Organización Judicial y se formulan ajustes.

Palabras clave: mobbing; acoso laboral; competencia material; daño moral; fuero laboral.

Abstract

This study analyzes how the courts of Asunción have treated subject-matter jurisdiction over claims for non-pecuniary damages arising from mobbing or psychological harassment at work, a phenomenon that lacks express regulation in Paraguayan law. A qualitative approach was adopted, with a non-experimental design and descriptive scope, combining documentary analysis of ten judgments issued between 2011 and 2018 by the Labor Courts of Appeals of Asunción with semi-structured interviews with judges. In nine of the ten decisions, the labor courts assumed jurisdiction over the harassment claim, six of them tacitly, without stating their grounds, and three expressly; in one, the court declared that labor courts lacked jurisdiction and referred the claim for non-pecuniary damages to another court, and in another a dissenting opinion took that position. In seven cases the claims were dismissed for lack of proof of harassment, and only in two was compensation upheld. The judges interviewed pointed to the absence of specific legislation, divergent criteria and their effects on access to justice. It is concluded that the jurisdiction of labor courts prevails, based on the comprehensiveness of the specialized forum and the protective nature of labor law, but that the lack of an express rule creates uncertainty and a risk of denial of justice. The proposed amendment to Article 40 of the Code of Judicial Organization is critically assessed and adjustments are formulated.

Keywords: mobbing; workplace harassment; subject-matter jurisdiction; non-pecuniary damages; labor courts.

Cómo citar: Ávalos Agüero, J. B. & González A., S.D. (2026). La competencia judicial en los casos de mobbing o acoso laboral en el Paraguay. *Revista Jurídica FUERO, 1*, 64–82. https://doi.org/10.65740/8ttssh13

***Editor responsable**: Derliz Osmar Cabrera Cabrera, Posgrado Columbia, Asunción, Paraguay, fuero@posgradocolumbia.edu.py*
***Derechos de autor**: © 2026 Juana Bertha Ávalos Agüero y Sergio David González Ayala. Los autores conservan los derechos de autor.*
***Licencia**: Este artículo se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0* Internacional (CC BY 4.0).

Introducción

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo constituye una forma de violencia que se ejerce de manera sistemática y prolongada contra una persona en su ámbito laboral, con efectos graves sobre su salud y su permanencia en el empleo. Ni el Código del Trabajo ni el Código Procesal del Trabajo contemplan la figura, lo que no ha impedido que los trabajadores reclamen ante los tribunales la reparación del daño moral que el acoso les causa. La ausencia de regulación genera, sin embargo, un problema previo al de la configuración del acoso y su reparación: la determinación del órgano jurisdiccional competente para conocer estos reclamos. Mientras algunos tribunales consideran que el fuero laboral es competente, porque el daño deriva de la relación de trabajo, otros sostienen que el reclamo de daño moral corresponde al fuero civil, por no estar previsto expresamente en la legislación laboral, lo que produce incertidumbre para los trabajadores y riesgo de denegación de justicia.

El problema que aborda este estudio consiste en la indeterminación del fuero competente para conocer los reclamos de indemnización por daño moral derivado del mobbing, y en sus consecuencias para el acceso a la justicia de las víctimas. El objetivo general consistió en analizar el tratamiento dado por los órganos jurisdiccionales de Asunción, según los fallos examinados, respecto del fuero competente para dirimir los casos de mobbing, con miras a precisar la competencia material y a proponer soluciones que unifiquen los criterios. Los objetivos específicos consistieron en identificar las consecuencias que la falta de delimitación del fuero genera para los justiciables, exponer las normas aplicadas por los juzgados y tribunales para admitir estas demandas, analizar los fundamentos expuestos por los magistrados para determinar la competencia civil o laboral, analizar los factores considerados para atribuir la responsabilidad por el daño y describir las consecuencias jurídicas para el demandado cuando el acoso resulta probado.

El estudio original no formuló una hipótesis, por su carácter cualitativo y descriptivo, y se orientó a interpretar las prácticas y los criterios de los órganos jurisdiccionales. La investigación se desarrolló entre 2023 y 2025, y combinó el análisis de diez acuerdos y sentencias de los Tribunales de Apelación del Trabajo de Asunción con entrevistas a magistrados. Su relevancia reside en que examina una cuestión de competencia que condiciona la eficacia de la protección de los trabajadores frente a una forma de violencia cada vez más reconocida, y en que formula una propuesta de reforma legislativa. El artículo se organiza en cinco partes. La fundamentación teórica expone el concepto de mobbing, sus consecuencias, el marco normativo internacional y nacional, la competencia material, el daño moral laboral y la experiencia comparada. La metodología describe el diseño y los instrumentos. Los resultados presentan el análisis de las resoluciones y de las entrevistas. La discusión desarrolla el análisis jurídico de los hallazgos, incluido un examen crítico de la propuesta legislativa, y las conclusiones y recomendaciones responden a los objetivos del estudio.

Fundamentación Teórica

El concepto de mobbing

El término mobbing proviene del verbo inglés to mob, que significa atacar o acosar en grupo, y fue introducido en el ámbito laboral por Leymann (1996), quien lo definió como una forma de comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por una o varias personas contra un individuo, con una frecuencia de al menos una vez por semana y durante un período mínimo de seis meses. Hirigoyen (1999), por su parte, lo caracterizó como acoso moral, definido como toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo. De estas definiciones se desprenden los elementos que la doctrina considera característicos del mobbing: la existencia de conductas hostiles; su reiteración y sistematicidad; su prolongación en el tiempo; y su finalidad o efecto de destruir la estabilidad de la víctima y, con frecuencia, de forzar su salida de la organización.

El estudio científico del mobbing se inició en Suecia durante la década de 1980, a partir de las investigaciones de Leymann, que observó cuadros de estrés postraumático derivados de una exposición prolongada a conductas hostiles en el trabajo. Sus trabajos, dieron lugar a una amplia literatura psicológica y jurídica, y a la incorporación progresiva de la figura en las legislaciones nacionales. Francia incorporó el acoso moral en su Código del Trabajo en 2002, a partir de la difusión de la obra de Hirigoyen, y otros países europeos y latinoamericanos siguieron un camino similar. En el Paraguay, según el estudio, el conocimiento de la figura en el ámbito jurídico se difundió a partir de congresos internacionales y de publicaciones doctrinales, y su recepción jurisprudencial se produjo por vía interpretativa, a partir de las normas generales sobre las obligaciones del empleador y la reparación del daño, sin una ley que la defina ni establezca sus consecuencias.

La doctrina distingue diversas modalidades de mobbing según la posición de los sujetos. El mobbing vertical descendente, también denominado bossing, es ejercido por un superior jerárquico contra un subordinado; el horizontal se produce entre compañeros de igual jerarquía; y el vertical ascendente, menos habitual, es ejercido por subordinados contra un superior. Estas distinciones, que la jurisprudencia analizada no siempre explicita, tienen relevancia jurídica, porque la responsabilidad del empleador varía según que el acoso provenga de él mismo o de sus representantes, en cuyo caso responde directamente, o de compañeros de trabajo, en cuyo caso su responsabilidad deriva del incumplimiento de su deber de protección y de prevención de los riesgos laborales. El acoso debe diferenciarse, además, de los conflictos laborales ordinarios, del ejercicio

legítimo del poder de dirección del empleador y de las situaciones de estrés laboral, que no constituyen mobbing aunque puedan generar malestar, lo que plantea dificultades probatorias significativas en los procesos judiciales.

Leymann (1996) identificó cuarenta y cinco conductas características del mobbing, que agrupó en cinco categorías según su efecto sobre la víctima, sintetizadas en la Tabla 1: las que limitan su posibilidad de comunicarse, las que afectan sus contactos sociales, las que dañan su reputación, las que afectan su situación profesional y las que ponen en riesgo su salud física. Describió, además, un proceso típico en fases sucesivas: un incidente crítico inicial; una fase de acoso y estigmatización, en la que se desarrollan las conductas hostiles; la intervención de la dirección; y la expulsión o autoexclusión de la víctima de la organización. Esta secuencia explica por qué muchos casos llegan a los tribunales como retiros justificados o despidos, y por qué la víctima presenta, al momento de reclamar, afectaciones psicológicas que pueden ser interpretadas como causa, y no como consecuencia, de los conflictos laborales, como ocurrió en una de las resoluciones analizadas, en la que los testimonios fueron interpretados como indicativos de las dificultades de relación de la propia trabajadora.

Tabla 1. *Categorías de conductas de mobbing según Leymann*

Categoría	Ejemplos de conductas
Limitación de la comunicación	Interrupciones constantes; críticas permanentes; negativa a comunicarse con la víctima
Afectación de los contactos sociales	Aislamiento físico; prohibición a los compañeros de hablar con la víctima; ignorar su presencia
Desprestigio personal	Rumores; ridiculización; burlas sobre su vida privada o sus convicciones
Desprestigio profesional	Privación de tareas; asignación de tareas inútiles o degradantes; críticas injustificadas a su trabajo; traslados reiterados
Afectación de la salud	Asignación de tareas peligrosas; amenazas; agresiones

Nota. Elaboración propia a partir de Leymann (1996).

El mobbing debe distinguirse de otras figuras próximas, con las que comparte algunos rasgos. El acoso sexual se caracteriza por conductas de naturaleza sexual no deseadas, y el Código Penal paraguayo lo tipifica como hecho punible en su artículo 133. La discriminación consiste en un trato diferenciado sin justificación objetiva fundado en características personales, prohibido por el Convenio N.° 111 de la OIT, y puede manifestarse mediante conductas de acoso. El acoso moral puede, en consecuencia, concurrir con la discriminación, como ocurrió en la resolución 10, en la que el tribunal fundó la responsabilidad en hechos discriminatorios, o con el acoso sexual, cuando las conductas hostiles responden al rechazo de requerimientos sexuales. Estas distinciones tienen relevancia práctica, porque la calificación de los hechos determina las normas aplicables y, en algunos casos, la vía procesal. La existencia de normas sobre la discriminación permite, además, fundar los reclamos por acoso discriminatorio aun en ausencia de una ley específica sobre el mobbing, como hizo el tribunal en la resolución 10 al invocar el Convenio N.° 111 de la OIT.

Las consecuencias del mobbing sobre la salud de las víctimas han sido ampliamente documentadas. Velázquez (2001) señala que el acoso moral constituye una amenaza grave para la salud mental de los trabajadores y para el entorno organizacional, y la literatura identifica entre sus efectos la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, el estrés postraumático y diversas afecciones psicosomáticas, que pueden conducir a incapacidades prolongadas. Desde la perspectiva jurídica, estos efectos configuran un daño extrapatrimonial, que compromete derechos fundamentales como la dignidad, la integridad psíquica y moral y la salud, y que puede acompañarse de daños patrimoniales, como los gastos de tratamiento o la pérdida del empleo. La reparación de estos daños exige un proceso judicial accesible y previsible, que permita a la víctima obtener una respuesta sin sufrir una nueva afectación derivada de la incertidumbre o de la dilación procesal, lo que confiere una especial importancia a la determinación clara del fuero competente.

El mobbing constituye un fenómeno pluriofensivo, porque afecta simultáneamente diversos bienes jurídicos: la dignidad de la persona, su integridad psíquica y, en ocasiones, física, su honor, su igualdad y su estabilidad en el empleo. Esta pluralidad de bienes afectados explica que el acoso pueda generar consecuencias en distintas ramas del ordenamiento: en el derecho laboral, como justa causa de terminación del contrato; en el derecho civil, como fuente de responsabilidad por daños; en el derecho penal, cuando las conductas constituyen hechos punibles como la coacción, la amenaza o el acoso sexual; y en el derecho administrativo, cuando se produce en la función pública. La pluralidad de vías de tutela contribuye a la dispersión de criterios sobre la competencia, porque cada fuero puede considerar que el fenómeno cae dentro de su ámbito, o, por el contrario, que corresponde a otro. La determinación legal de la competencia debería partir, por ello, de la identificación del núcleo del fenómeno, que es la relación de trabajo en la que se produce.

La salud mental en el trabajo ha adquirido un reconocimiento creciente como dimensión de la seguridad y la salud laborales. Los organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, han señalado que los riesgos psicosociales, constituyen factores relevantes de enfermedad y ausentismo laboral, y que su prevención forma parte de las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud. Esta perspectiva desplaza el tratamiento del acoso desde el ámbito de los conflictos interpersonales hacia el de las condiciones de trabajo. En el Paraguay, la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo se ha concentrado tradicionalmente en los riesgos físicos, químicos y

mecánicos, y no contempla de manera específica los riesgos psicosociales, lo que constituye otra laguna que una regulación integral del acoso debería colmar. La consideración del acoso como riesgo laboral refuerza, además, el argumento en favor de la competencia del fuero laboral, que conoce los reclamos derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo.

La literatura ha identificado diversos factores organizacionales que favorecen la aparición del mobbing. Leymann (1996) sostuvo que las causas del acoso deben buscarse principalmente en la organización del trabajo, antes que en la personalidad de la víctima, y señaló como factores de riesgo las estructuras jerárquicas rígidas, el liderazgo autoritario o ausente y la falta de mecanismos para resolver los conflictos. Esta perspectiva tiene consecuencias jurídicas relevantes, porque sitúa la responsabilidad del empleador no solo en los casos en que él mismo o sus representantes ejercen el acoso, sino también en aquellos en que no adopta las medidas necesarias para prevenirlo o para hacerlo cesar cuando lo conoce. El deber de prevención de los riesgos psicosociales, reconocido en la legislación comparada y en el Convenio N.° 190 de la OIT, exige a los empleadores evaluar los riesgos del entorno laboral y adoptar protocolos de actuación. En el Paraguay, este deber puede fundarse en las obligaciones generales de seguridad e higiene y en el deber de consideración que el Código del Trabajo impone al empleador.

La responsabilidad del empleador por el acoso ejercido por sus representantes o por otros trabajadores se funda en diversos títulos. En el plano contractual, el empleador tiene la obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso de la dignidad de los trabajadores, cuyo incumplimiento genera responsabilidad por los daños que cause. En el plano extracontractual, el Código Civil establece la responsabilidad de quien tiene a otras personas bajo su dependencia por los daños que estas causen en el ejercicio de sus funciones, lo que permite atribuir al empleador los daños causados por sus gerentes o supervisores. El autor material del acoso responde, a su vez, por su propio hecho ilícito, y puede ser demandado conjuntamente con el empleador. La determinación de la competencia respecto de este codemandado, que no es empleador de la víctima, constituye una cuestión adicional que la propuesta del estudio procura resolver al incluir a los superiores jerárquicos y a los trabajadores entre los posibles demandados ante el fuero laboral.

El marco normativo internacional y nacional

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo adoptó en 2019 el Convenio N.° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El Convenio exige a los Estados adoptar legislación que prohíba la violencia y el acoso, y garantizar el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. Con independencia de su situación de ratificación por el Paraguay, que debería verificarse, el Convenio constituye el estándar internacional de referencia en la materia. El Paraguay ha ratificado, por la Ley N.° 1154/76, el Convenio N.° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el derecho a la integridad personal y a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

En el ámbito nacional, la Constitución de la República reconoce, en su artículo 86, el derecho de todos los habitantes a un trabajo lícito, libremente escogido y realizado en condiciones dignas y justas. El Código del Trabajo no regula específicamente el mobbing, pero contiene disposiciones que permiten su abordaje indirecto: las obligaciones del empleador de guardar a los trabajadores la debida consideración y abstenerse de maltratarlos, y las causas justificadas de terminación del contrato por voluntad del trabajador, entre las que se incluyen los malos tratos y los actos de violencia, injurias o amenazas del empleador o sus representantes. La Ley N.° 5777/16, de protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia, incluye la violencia laboral entre las formas de violencia que define, lo que constituye el primer reconocimiento legal expreso del acoso laboral, aunque limitado a las mujeres. El Código Civil reconoce, en su artículo 1835, la obligación de reparar el daño moral causado por un acto ilícito. La Tabla 2 sintetiza este marco.

Tabla 2. *Marco normativo aplicable al mobbing en el Paraguay*

Norma	Contenido relevante
Constitución (art. 86)	Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas
Convenio N.° 111 de la OIT (Ley N.° 1154/76)	Prohibición de la discriminación en el empleo
Convenio N.° 190 de la OIT (2019)	Derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; vías de reparación eficaces
Código del Trabajo	Deber de consideración del empleador; retiro justificado por malos tratos, injurias o violencia
Ley N.° 5777/16	Reconocimiento de la violencia laboral contra las mujeres
Código Civil (art. 1835)	Reparación del daño moral causado por acto ilícito
Código de Organización Judicial (art. 40)	Competencia de los juzgados de primera instancia en lo laboral

Nota. Elaboración propia a partir de las normas citadas y del estudio original.

La competencia material y la completitud del fuero laboral

La competencia es la medida de la jurisdicción, es decir, la aptitud de un órgano jurisdiccional para conocer de determinados asuntos, y se distribuye según criterios de materia, territorio, cuantía y grado. La competencia en razón de la materia es de orden público, lo que implica que no puede ser prorrogada por las partes y que su falta puede ser declarada de oficio por el juez en cualquier estado del proceso. El artículo 40 del Código de Organización Judicial atribuye a los juzgados de primera instancia en lo laboral el conocimiento de las cuestiones de carácter judicial y contencioso que suscite la aplicación del Código del Trabajo o de las cláusulas del contrato individual o colectivo de trabajo, además de otras cuestiones colectivas y conexas. La norma no menciona expresamente los reclamos de daño moral ni el acoso laboral, lo que da lugar a la controversia interpretativa analizada en este estudio.

La doctrina de la completitud del fuero, sostenida en el Paraguay por Méndez de Buongermini (2012), afirma que el fuero laboral especializado debe ser competente para conocer todas las pretensiones que derivan de la relación de trabajo, incluidas las de daño moral, porque el acoso se produce en el marco de esa relación y constituye un incumplimiento de las obligaciones contractuales del empleador. Desde esta perspectiva, la expresión cuestiones que suscite la aplicación del contrato individual de trabajo, contenida en el artículo 40, comprende los reclamos por daños derivados del incumplimiento de las obligaciones contractuales, sean estos patrimoniales o morales, porque la norma no distingue según la naturaleza del daño reclamado. La posición contraria sostiene que el daño moral constituye una institución del derecho civil, regulada en el Código Civil, y que su reclamo corresponde al fuero civil salvo disposición expresa, y que las indemnizaciones laborales tarifadas agotan la reparación de los daños derivados de la relación de trabajo.

Los principios del derecho del trabajo refuerzan la atribución de la competencia al fuero laboral. El principio protectorio, que constituye el fundamento del derecho del trabajo, reconoce la desigualdad entre el trabajador y el empleador y procura compensarla mediante normas y procedimientos que favorezcan al primero. De él derivan la regla in dubio pro operario, y el principio de primacía de la realidad. Aplicados a la cuestión de la competencia, estos principios sugieren que, ante la duda sobre el fuero competente, debe preferirse la interpretación que atribuye el conocimiento del reclamo al fuero laboral, cuyo procedimiento resulta más favorable al trabajador. El proceso laboral se caracteriza, en efecto, por la gratuidad para el trabajador, la oralidad, el impulso de oficio y el papel activo del juez, rasgos que resultan especialmente adecuados para la tramitación de reclamos por acoso, en los que la víctima suele encontrarse en una situación de vulnerabilidad económica y emocional.

El retiro justificado constituye, en la práctica, la principal vía por la que los casos de acoso llegan a los tribunales laborales. El Código del Trabajo reconoce al trabajador el derecho a dar por terminado el contrato con justa causa cuando el empleador o sus representantes incurren en malos tratos, actos de violencia, injurias u otras conductas que afectan su dignidad. Esta vía, permite al trabajador acosado liberarse de la relación sin perder sus derechos indemnizatorios, pero le impone la carga de probar la causa invocada. En varios de los casos examinados, el reclamo por daño moral se acumuló al de las indemnizaciones por retiro justificado o despido. La división de la causa, con las indemnizaciones laborales ante el fuero laboral y el daño moral ante el civil, resultaría contraria a la economía procesal y podría generar decisiones contradictorias sobre los mismos hechos, lo que constituye un argumento adicional en favor de la competencia del fuero laboral para el conjunto de las pretensiones.

La tutela frente al acoso no debería limitarse a la reparación posterior a la ruptura del contrato, sino comprender también la posibilidad de hacerlo cesar mientras la relación de trabajo subsiste. Muchas víctimas desean conservar su empleo y necesitan que el acoso termine. El ordenamiento procesal general permite solicitar medidas cautelares, y el proceso laboral admite pretensiones de cumplimiento de las obligaciones del empleador, entre las que se cuenta el deber de consideración, lo que permitiría, en principio, solicitar al juez laboral que ordene el cese de las conductas hostiles. Esta vía, poco utilizada según los casos analizados, podría resultar más eficaz para la protección de la víctima y de su salud, porque evitaría que el daño se agravara hasta la ruptura del contrato. Una regulación integral del acoso debería prever expresamente estas medidas de tutela urgente, como lo hacen los procedimientos de tutela de los derechos fundamentales en el derecho comparado, y atribuir su conocimiento al juez laboral.

La oportunidad en que se plantea y resuelve la cuestión de la competencia tiene una importancia práctica decisiva. La legislación procesal prevé mecanismos para que el demandado cuestione la competencia al inicio del proceso, y faculta al juez a declarar su incompetencia de oficio al examinar la demanda. Cuando la cuestión se resuelve en esa etapa inicial, el trabajador puede reorientar su reclamo sin haber perdido tiempo ni recursos. La competencia en razón de la materia, por su carácter de orden público, puede, sin embargo, ser declarada en cualquier estado del proceso, incluso por el tribunal de alzada, lo que genera el riesgo de declaraciones tardías de incompetencia, como la observada en una de las resoluciones analizadas. La doctrina procesal ha propuesto limitar la declaración tardía de incompetencia cuando el juez que tramitó el proceso tenía una competencia razonablemente fundada y las partes no la cuestionaron oportunamente, criterio que resulta especialmente pertinente cuando la norma de competencia es indeterminada, como ocurre en los casos de mobbing.

La tutela judicial efectiva y el acceso a la justicia constituyen el fundamento constitucional último de la determinación de la competencia. El artículo 16 de la Constitución consagra la inviolabilidad de la defensa en juicio,. La competencia no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para que los asuntos sean resueltos por el órgano más idóneo y en el menor tiempo posible. Cuando las normas de competencia son indeterminadas y los tribunales las interpretan de manera divergente, el justiciable no

puede saber con certeza ante qué fuero debe presentar su demanda, y corre el riesgo de que su pretensión sea rechazada por incompetencia después de un largo proceso. Esta situación, que el estudio identifica como la consecuencia más grave de la indefinición, puede configurar una denegación de justicia, incompatible con las garantías constitucionales y convencionales. Por ello, la interpretación de las normas de competencia debería orientarse por el principio pro actione, que favorece la admisión de la demanda y la resolución del fondo.

El daño moral en la relación de trabajo

La admisibilidad del daño moral en el ámbito laboral constituye una cuestión debatida. Una posición restrictiva sostiene que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, como la indemnización por despido injustificado, son tarifadas y comprenden todos los daños derivados de la ruptura del contrato, incluidos los morales, de modo que no procede una reparación adicional. La posición amplia, que tiende a prevalecer en la doctrina, distingue entre los daños derivados de la ruptura del contrato, cubiertos por la indemnización tarifada, y los daños derivados de conductas ilícitas del empleador que exceden el mero incumplimiento contractual, como el acoso, la discriminación o las acusaciones injuriosas, que deben repararse de manera integral conforme al derecho común. El daño moral derivado del mobbing se inscribe claramente en la segunda categoría, porque no deriva de la ruptura del contrato, sino de una conducta ilícita sostenida durante la relación de trabajo que afecta derechos fundamentales del trabajador.

La reparación del daño moral derivado del acoso puede fundarse tanto en la responsabilidad contractual como en la extracontractual. En el plano contractual, el acoso constituye un incumplimiento de las obligaciones del empleador, y el Código Civil admite la reparación del daño moral derivado del incumplimiento de las obligaciones, lo que permite reclamarlo dentro del marco de la relación de trabajo. En el plano extracontractual, el acoso constituye un acto ilícito que lesiona derechos de la personalidad, cuya reparación prevé el artículo 1835 del Código Civil. La opción entre ambos regímenes tiene consecuencias sobre la prueba, la extensión de la reparación y la prescripción, y puede incidir también en la determinación de la competencia, porque la calificación de la pretensión como contractual favorece su vinculación con la relación de trabajo y, por tanto, con el fuero laboral. La doctrina tiende a considerar que, cuando el acoso se produce en el marco de la relación de trabajo, la responsabilidad del empleador es principalmente contractual, lo que refuerza la competencia del fuero laboral respecto de la pretensión dirigida contra este.

La dignidad del trabajador constituye el bien jurídico central que el mobbing lesiona, y su protección tiene fundamento constitucional e internacional. La Constitución reconoce la dignidad como fundamento del orden jurídico y protege la integridad física y psíquica de las personas, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y la igualdad. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce, en su artículo 7, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Desde esta perspectiva, el acoso laboral no constituye solo un incumplimiento contractual, sino una vulneración de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones privadas, que el Estado tiene el deber de prevenir y reparar. Esta caracterización tiene consecuencias procesales, porque justifica la adopción de procedimientos especiales de tutela de los derechos fundamentales, como el previsto en la legislación española, que el ordenamiento paraguayo no contempla y cuya incorporación podría considerarse en una reforma integral de la materia.

El principio de reparación integral (Martínez Simón, 2019), exige que la víctima del acoso obtenga una indemnización que comprenda todos los daños sufridos, patrimoniales y extrapatrimoniales. Entre los primeros se cuentan los gastos de tratamiento psicológico y médico, y la pérdida de ingresos derivada de las incapacidades o de la pérdida del empleo; entre los segundos, el sufrimiento psíquico, la afectación de la dignidad y del proyecto de vida. La cuantificación del daño moral presenta dificultades propias, porque se trata de un daño que no tiene una equivalencia económica directa, y su determinación queda librada en gran medida al prudente arbitrio judicial, apoyado en la prueba de la gravedad y la duración del acoso y de sus efectos sobre la víctima. La ausencia de criterios uniformes para esta cuantificación constituye otra fuente de incertidumbre, y que resulta agravada cuando la competencia se atribuye a fueros distintos, con prácticas de cuantificación diferentes, para reclamos de igual naturaleza.

La experiencia comparada

Diversos ordenamientos han resuelto expresamente la cuestión de la competencia en los casos de acoso laboral (Tabla 3). En España, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 2011 atribuye a los órganos del orden social el conocimiento de las pretensiones de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, que se produzcan en el ámbito de las relaciones de trabajo, y prevé que la sentencia que declare la vulneración fije la indemnización correspondiente, incluida la del daño moral. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 regula específicamente el acoso laboral, y atribuye su conocimiento, en el sector privado, a los jueces del trabajo. En Chile, la Ley N.° 20.607, de 2012, incorporó al Código del Trabajo la definición del acoso laboral como una conducta contraria a la dignidad de la persona, lo que permite su tratamiento en el procedimiento de tutela laboral ante los juzgados del trabajo. En la Argentina, la competencia de la justicia del trabajo se extiende, conforme a la jurisprudencia, a los reclamos de daños derivados del acoso en el marco de la relación laboral.

Tabla 3. *Tratamiento del acoso laboral y de la competencia en el derecho comparado*

Ordenamiento	Regulación	Competencia
España	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (2011): tutela de derechos fundamentales	Orden social; indemnización integral, incluido el daño moral
Colombia	Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral	Jueces del trabajo en el sector privado
Chile	Ley N.° 20.607 (2012): acoso laboral en el Código del Trabajo	Juzgados del trabajo mediante el procedimiento de tutela
Argentina	Sin ley nacional específica; normas provinciales y jurisprudencia	Justicia del trabajo, según la jurisprudencia
Paraguay	Sin regulación específica; Ley N.° 5777/16 para mujeres	Controvertida: predominio del fuero laboral

Nota. Elaboración propia a partir de la legislación citada y del estudio original.

Metodología

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, con diseño no experimental y alcance descriptivo, propio de la investigación jurídica de carácter documental (Hernández Sampieri et al., 2014). La población documental estuvo constituida por las resoluciones de los Tribunales de Apelación del Trabajo de la Circunscripción Judicial de la Capital que abordaron reclamos de daño moral derivados de acoso psicológico en el trabajo. A partir de la revisión de los registros disponibles en el portal de la Corte Suprema de Justicia y en la Oficina de Estadísticas del Poder Judicial, se identificaron diez acuerdos y sentencias dictados entre 2011 y 2018 que cumplían los criterios temáticos y temporales, y se analizó la totalidad de ellos. El análisis se realizó mediante una matriz que registró, para cada resolución, los problemas enfrentados por los justiciables, los fundamentos jurídicos, los factores considerados para atribuir responsabilidad, la normativa aplicada y las razones expuestas para determinar el fuero competente.

Las entrevistas semiestructuradas se dirigieron a magistrados del Poder Judicial, con el fin de explorar sus percepciones y criterios sobre la competencia en los casos de mobbing, mediante un guion de preguntas abiertas validado por juicio de expertos. El estudio informa haber entrevistado a treinta magistrados, seleccionados por muestreo intencional, aunque presenta información inconsistente sobre su composición, porque los describe tanto como jueces del fuero laboral como magistrados de distintos fueros, y la introducción alude a la entrevista a un único experto. El estudio informa, además, un cálculo del tamaño muestral para poblaciones finitas con un margen de error del 0,5%, que resulta incompatible con una muestra de treinta personas y con el carácter cualitativo del diseño, por lo que no se considera en este artículo. Las respuestas se sistematizaron mediante análisis de contenido. El estudio no formuló hipótesis, por su carácter exploratorio y descriptivo. La Tabla 4 sintetiza el diseño.

La matriz de análisis aplicada a las resoluciones se organizó en cinco variables. La primera registró los problemas enfrentados por los justiciables o sus representantes. La segunda registró los fundamentos jurídicos de la decisión. La tercera registró los factores considerados por los magistrados para atribuir o descartar la responsabilidad. La cuarta registró la normativa nacional e internacional aplicada. La quinta, central para el objetivo del estudio, registró las razones expuestas para determinar el fuero competente, distinguiendo entre la aceptación expresa, la aceptación tácita y la declaración de incompetencia. Se consideró tácita la aceptación cuando el tribunal, sin pronunciarse sobre la competencia, entró al análisis del fondo del reclamo por acoso. El análisis de cada resolución incluyó, además, la comparación entre lo decidido en primera y en segunda instancia, lo que permitió identificar los casos en que el tribunal de alzada revocó la decisión del juez sobre el acoso o sobre la competencia.

Tabla 4. *Diseño de la recolección de datos*

Técnica	Fuente o participantes	Aspectos analizados
Análisis documental	10 acuerdos y sentencias de los Tribunales de Apelación del Trabajo de la Capital (2011-2018)	Problemas de los justiciables; fundamentos; factores de responsabilidad; normativa; competencia
Análisis documental	Legislación nacional y comparada; doctrina	Marco normativo; criterios de competencia
Entrevista semiestructurada	Magistrados del Poder Judicial	Dificultades; acceso a la justicia; propuestas; interpretación; formación

Nota. Elaboración propia a partir del diseño metodológico del estudio.

Resultados

Análisis de las resoluciones

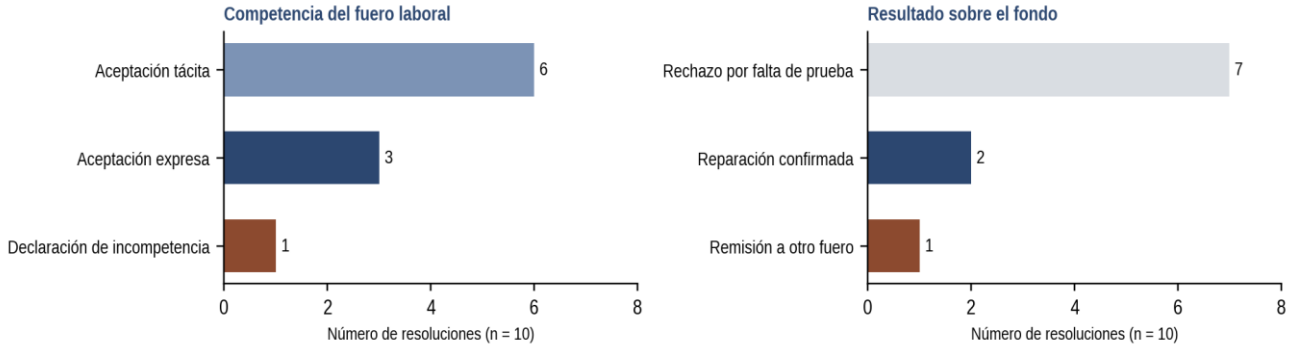
Las diez resoluciones analizadas corresponden a juicios ordinarios laborales promovidos por trabajadores que reclamaron, entre otros conceptos, una indemnización por daño moral derivado de hechos de acoso en sus lugares de trabajo. En algunos casos se trataba de despidos injustificados; en otros, de retiros justificados por los malos tratos sufridos. La Tabla 5 sintetiza las resoluciones y la Figura 1 presenta la distribución de los resultados. En cuanto a la competencia, en nueve resoluciones el fuero laboral asumió el conocimiento del reclamo por acoso. En seis de ellas, la aceptación fue tácita: los tribunales no expusieron razones sobre la competencia, sino que entraron directamente al análisis del acoso y de la prueba. En tres, la aceptación fue expresa: en una, el tribunal sostuvo por unanimidad que el fuero laboral es competente para entender en toda reclamación de daño cuando emerge de una relación laboral existente entre las partes; y en otra, el preopinante recordó que esa magistratura ya se había expedido favorablemente respecto de la doctrina del daño moral dentro de la jurisdicción laboral.

Tabla 5. *Síntesis de las resoluciones analizadas*

N.°	Resolución	Competencia laboral	Resultado sobre el acoso
1	A. y S. N.° 186/2011	Tácita	Rechazo por falta de prueba
2	A. y S. N.° 20/2012	Tácita	Admitida en primera instancia; revocada por falta de precisión de los hechos
3	A. y S. N.° 133/2012	Expresa	Mobbing no configurado por falta de duración; daño moral reparado
4	A. y S. N.° 45/2013	Expresa (unánime)	Admitida en primera instancia; revocada por falta de causalidad
5	A. y S. N.° 67/2015	Tácita	Rechazo por falta de prueba
6	A. y S. N.° 88/2015	Tácita	Rechazo; conductas encuadradas en otra causal
7	A. y S. N.° 92/2017	Tácita	Reconvención por acoso rechazada
8	A. y S. N.° 30/2018	Expresa	Rechazo
9	A. y S. N.° 98/2018	Declarada la incompetencia	Remisión del daño moral a otro fuero
10	A. y S. N.° 68/2018	Tácita en primera instancia; voto disidente en alzada	Acoso admitido; reparación con base en discriminación y sanción arbitraria

Nota. Elaboración propia a partir de las matrices de análisis del estudio.

Figura 1. *Competencia asumida y resultado sobre el fondo en las resoluciones analizadas*



Nota. Elaboración propia a partir del análisis documental del estudio.

En la resolución 9, el tribunal declaró que el fuero laboral no es competente para conocer el reclamo de daño moral, aunque cabe entender que remitió al fuero civil, y en consecuencia no se pronunció sobre la existencia del acoso. En la resolución 10, uno de los miembros del tribunal sostuvo en disidencia que, conforme a reiterados fallos de su sala, el reclamo de daño moral debía hacerse en otro fuero, mientras que la mayoría, confirmó la competencia laboral. Estos dos casos muestran que la divergencia de criterios no se limita a tribunales distintos, sino que se manifiesta dentro de un mismo tribunal. En cuanto al fondo, en siete resoluciones el reclamo por acoso fue rechazado, en la mayoría por falta de prueba suficiente. Solo en dos casos se confirmó una reparación: en la resolución 3, el tribunal no consideró configurado el mobbing por falta de duración de las agresiones, pero otorgó una suma importante por el daño moral sufrido; y en la resolución 10, se admitió el acoso sobre la base de hechos discriminatorios y de una sanción arbitraria.

El análisis de los factores considerados por los tribunales para atribuir responsabilidad muestra la centralidad de la prueba. En la resolución 1, el tribunal consideró que los testimonios no permitían inferir la veracidad de las alegaciones de la actora, sino que revelaban dificultades de relación de la propia trabajadora; en la resolución 2, revocó la sentencia de primera instancia,

que había presumido el acoso ante el silencio del empleador, porque la trabajadora no detalló en qué consistieron los hechos ofensivos y a ella le correspondía probar la causa justificada de su retiro; en la resolución 4, revocó la condena por falta de causalidad entre los daños alegados y las conductas del empleador; y en la resolución 6, consideró que las conductas descriptas por la trabajadora encuadraban en otra causal prevista en el Código del Trabajo. En la resolución 10, en cambio, los factores de atribución fueron los hechos discriminatorios, la aplicación de una sanción de suspensión no prevista en el reglamento interno, el daño a la imagen de la trabajadora y un informe psicológico que acreditó sus consecuencias.

Las resoluciones 4 y 6 ilustran otros criterios de valoración. En la resolución 4, el juzgado de primera instancia hizo lugar a la demanda por retiro justificado, y consideró como factores de responsabilidad la reducción salarial, las injurias y una suspensión ilegal; el tribunal revocó esa decisión por considerar que no existía una relación de causalidad entre los daños alegados y las conductas del empleador, aunque afirmó expresamente y por unanimidad la competencia del fuero laboral para conocer el reclamo de daño derivado de la relación de trabajo. En la resolución 6, promovida por el empleador para justificar la causa del despido, el tribunal rechazó el reclamo por acoso planteado por la trabajadora, al considerar que las conductas descriptas encuadraban en otra causal prevista en el Código del Trabajo. En las resoluciones 7 y 8, los tribunales también rechazaron los reclamos por acoso, en un caso formulado mediante reconvención. La resolución 8 resulta relevante, además, porque el preopinante afirmó expresamente la adhesión de la magistratura a la doctrina del daño moral dentro de la jurisdicción laboral.

Las dos resoluciones en que el reclamo por acoso se planteó en el marco de demandas promovidas por el empleador merecen una observación específica. En la resolución 6, el empleador promovió una demanda de justificación de la causa del despido, y en la resolución 7, una demanda de pago por consignación, y en ambos casos la trabajadora invocó el acoso como defensa o mediante reconvención. Estos casos muestran que el acoso puede plantearse no solo como pretensión autónoma del trabajador, sino también como defensa frente a las pretensiones del empleador, lo que refuerza la conveniencia de que un mismo fuero conozca todas las cuestiones derivadas de la relación de trabajo. Si el fuero laboral, que conoce la demanda del empleador, no pudiera conocer la reconvención por acoso, la trabajadora debería promover un proceso separado ante el fuero civil. En ambos casos, los tribunales conocieron la reconvención sin cuestionar su competencia, aunque rechazaron el reclamo por falta de prueba, lo que confirma, por vía tácita, el criterio de la completitud del fuero laboral para las cuestiones vinculadas.

La resolución 3 merece una consideración específica. La trabajadora reclamó la indemnización por el acoso sufrido, y el tribunal consideró que no se configuraba el mobbing por la falta de un requisito que estimó fundamental, la duración de las agresiones. Sin embargo, otorgó una suma importante en concepto de daño moral. Esta solución muestra que la ausencia de los requisitos doctrinales del mobbing no impide la reparación del daño moral causado por conductas del empleador que, sin alcanzar la entidad de un acoso sistemático, afectan la dignidad del trabajador. La resolución confirma, además, que el fuero laboral puede reparar el daño moral derivado de la relación de trabajo con independencia de la calificación de los hechos como mobbing, lo que refuerza el argumento de la completitud del fuero. Desde la perspectiva de la víctima, esta solución resulta preferible a la exigencia rígida de los criterios de duración y frecuencia, que dejaría sin reparación conductas graves.

El análisis de la normativa aplicada por los tribunales, sintetizado en la Tabla 6, muestra la diversidad de fuentes a las que recurren ante la ausencia de una regulación específica. Los tribunales invocaron las disposiciones del Código del Trabajo sobre las causas justificadas de terminación del contrato por voluntad del trabajador, en particular los malos tratos y la violencia del empleador; las obligaciones del empleador; las disposiciones del Código Procesal del Trabajo sobre la prueba; el Convenio N.° 111 de la OIT sobre la discriminación; los contratos colectivos de condiciones de trabajo, como en la resolución 1, en la que el tribunal consideró que los traslados de la trabajadora estaban autorizados por el contrato colectivo y no constituían actos discriminatorios; y la jurisprudencia previa del propio tribunal. En varias resoluciones, en cambio, los tribunales no señalaron las normas aplicables al reclamo por acoso, porque lo rechazaron por falta de prueba. Esta diversidad muestra que los tribunales construyen el régimen del acoso a partir de normas dispersas, lo que genera soluciones variables y dificulta la previsibilidad de las decisiones.

Tabla 6. *Normativa aplicada por los tribunales en las resoluciones analizadas*

Fuente	Uso en las resoluciones
Código del Trabajo: retiro justificado por malos tratos o violencia	Fundamento de los reclamos de retiro; admisión en primera instancia en algunos casos
Código del Trabajo: obligaciones del empleador	Fundamento de la responsabilidad en la resolución 10
Código Procesal del Trabajo	Reglas sobre la prueba y la carga de acreditar la causa del retiro
Convenio N.° 111 de la OIT (Ley N.° 1154/76)	Fundamento del acoso discriminatorio en la resolución 10
Contratos colectivos de condiciones de trabajo	Justificación de traslados en la resolución 1
Jurisprudencia del propio tribunal	Fundamento de la competencia y de la cuantificación en las resoluciones 8 y 10

Nota. Elaboración propia a partir de las matrices de análisis del estudio.

Percepción de los magistrados

Los magistrados entrevistados identificaron como principal dificultad la ausencia de una normativa específica que regule el mobbing, que genera ambigüedad sobre el fuero competente y una disparidad de criterios entre los fueros civil, laboral e incluso penal, con conflictos de competencia que afectan la seguridad jurídica. En cuanto al acceso a la justicia, señalaron que la falta de claridad provoca que las víctimas no sepan ante qué fuero acudir y deban transitar por diversas instancias, con desgaste emocional y económico, y que la dilación procesal pone en riesgo la integridad psicológica de la víctima y desincentiva las denuncias. La Tabla 7 sintetiza las categorías identificadas. Los magistrados reconocieron, además, una amplia variabilidad en la interpretación judicial del mobbing, que en algunos tribunales se trata como daño moral, en otros como causal de despido indirecto y, en casos extremos, con implicancias penales, lo que muestra flexibilidad, pero afecta la previsibilidad de las decisiones.

Los magistrados señalaron, además, que la interpretación judicial del mobbing varía según el fuero y la formación del juez, y que en algunos casos extremos el acoso puede tener implicancias penales. Esta referencia a la dimensión penal muestra que, para algunos entrevistados, el problema de la competencia no se limita a la alternativa entre el fuero laboral y el civil, sino que comprende también la posible intervención del fuero penal, lo que multiplica las vías y la complejidad de la tutela. Algunos magistrados enfatizaron la importancia de avanzar hacia una doctrina unificada, basada en los estándares internacionales sobre el derecho a un trabajo digno y libre de violencia. La coincidencia de los magistrados en la necesidad de una ley específica y de formación especializada, pese a la diversidad de sus posiciones sobre el fuero competente, muestra que el diagnóstico sobre la insuficiencia del marco vigente es compartido, aunque las soluciones propuestas difieran en su alcance.

Tabla 7. *Categorías identificadas en las entrevistas a magistrados*

Categoría	Síntesis
Dificultades para determinar el fuero	Ausencia de normativa específica; disparidad entre fueros; subsunción en figuras tradicionales
Acceso a la justicia	Incertidumbre sobre el fuero; desgaste emocional y económico; dilación; desincentivo a denunciar
Propuestas	Ley específica sobre acoso laboral; fuero laboral como fuero natural; acordada transitoria que unifique criterios
Interpretación judicial	Variabilidad según el fuero y la formación del juez; necesidad de doctrina unificada
Formación especializada	Escasa formación sobre el fenómeno; resistencias culturales en el propio sistema judicial

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas recogidas en el estudio.

En cuanto a las propuestas, la más recurrente fue la sanción de una ley específica que regule integralmente el acoso laboral, con una definición clara del concepto, de sus elementos y del fuero competente. Muchos magistrados consideraron que el fuero natural para estos casos debería ser el laboral, porque el acoso se produce en el marco de una relación de trabajo y afecta directamente las condiciones laborales de la víctima, aunque algunos abogaron por un tratamiento que permita la intervención de otros fueros cuando existan elementos civiles o penales. Varios entrevistados señalaron que, mientras no se legisle, la Corte Suprema de Justicia debería dictar una acordada o una guía interna que unifique los criterios y evite conflictos de competencia. Los magistrados destacaron, asimismo, la escasa formación especializada sobre el fenómeno, y señalaron que dentro del propio sistema judicial existen resistencias a incorporar esta problemática, por desconocimiento o subestimación de su gravedad, lo que afecta el desarrollo jurisprudencial y la producción de políticas públicas.

La triangulación de las fuentes permitió contrastar los hallazgos del análisis documental, de las entrevistas y de la doctrina, como sintetiza la Tabla 8. Respecto de la competencia, las resoluciones muestran el predominio del fuero laboral con persistencia de un criterio minoritario, los magistrados describen una disparidad de criterios y la doctrina nacional sostiene la completitud del fuero. Respecto del acceso a la justicia, las entrevistas y la doctrina coinciden en señalar los efectos de la indefinición, y las resoluciones muestran casos de declaraciones de incompetencia en alzada. Respecto de la prueba, las resoluciones muestran que la falta de prueba constituye la principal causa de rechazo, y los magistrados señalan la necesidad de formación especializada para su valoración. Respecto de las soluciones, los magistrados proponen una ley específica y una acordada transitoria, y la experiencia comparada muestra la eficacia de las leyes integrales. La convergencia entre las fuentes fortalece la confianza en las conclusiones.

Tabla 8. *Triangulación de los hallazgos*

Dimensión	Resoluciones	Entrevistas	Doctrina y derecho comparado
Competencia	Predominio laboral; criterio minoritario persistente	Disparidad de criterios	Completitud del fuero; leyes que atribuyen competencia al fuero laboral
Acceso a la justicia	Incompetencia declarada en alzada	Desgaste, dilación, desincentivo	Riesgo de denegación de justicia
Prueba	Principal causa de rechazo	Necesidad de formación	Distribución dinámica de la carga
Soluciones	Unificación jurisprudencial incipiente	Ley específica; acordada transitoria	Leyes integrales sobre acoso laboral

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados del estudio.

Discusión

Los resultados muestran que la jurisprudencia de los Tribunales de Apelación del Trabajo de la Capital asume mayoritariamente la competencia para conocer los reclamos por mobbing. Nueve de las diez resoluciones analizadas conocieron el fondo del reclamo por acoso, y solo una declaró la incompetencia. Sin embargo, este predominio presenta dos debilidades que el análisis permite identificar. La primera es que la aceptación de la competencia es mayoritariamente tácita: en seis de las nueve resoluciones que asumieron la competencia, los tribunales no expusieron sus fundamentos, lo que debilita el valor de esas decisiones como precedentes. La segunda es que el criterio contrario no ha desaparecido, sino que persiste en decisiones de incompetencia y en votos disidentes, incluso dentro de un mismo tribunal, lo que mantiene la incertidumbre para los trabajadores. La coexistencia de un criterio mayoritario no fundamentado y de un criterio minoritario reiterado constituye, precisamente, la situación que genera mayor inseguridad jurídica.

La aceptación tácita de la competencia, predominante en las resoluciones analizadas, plantea una cuestión vinculada con el deber de motivación de las decisiones judiciales. El artículo 256 de la Constitución dispone que toda sentencia judicial debe estar fundada en la Constitución y en la ley,. Cuando la competencia es indiscutida, la omisión de un pronunciamiento expreso no afecta la validez de la decisión; pero cuando existe una controversia jurisprudencial sobre la competencia, como ocurre en los casos de mobbing, la fundamentación expresa resulta necesaria para dar certeza a las partes y para contribuir a la formación de una jurisprudencia uniforme. La aceptación tácita deja abierta la posibilidad de que otro tribunal, en otra instancia o en otro caso, adopte el criterio contrario. Las resoluciones que expusieron expresamente sus razones, en cambio, ofrecen argumentos que pueden ser invocados en casos posteriores y que contribuyen a consolidar la doctrina de la completitud del fuero, lo que muestra la importancia de que los tribunales se pronuncien de manera explícita sobre esta cuestión.

La disparidad de criterios no se limita a la Capital. El estudio señala que en Ciudad del Este, donde existen tres turnos de juzgados laborales y juzgados de primera instancia multifuero con competencia laboral, los jueces no han adoptado un criterio uniforme: algunos remiten los reclamos de daño moral al fuero civil y otros afirman la competencia del fuero laboral. Esta situación indica que el problema tiene alcance nacional y que la jurisprudencia de los tribunales de la Capital, aunque mayoritariamente favorable a la competencia laboral, no ha orientado de manera efectiva la práctica de otras circunscripciones. La existencia de juzgados multifuero, en los que un mismo juez ejerce competencia civil y laboral, podría atenuar las consecuencias prácticas de la indefinición en algunas localidades, pero no elimina la cuestión del procedimiento aplicable, que difiere entre ambos fueros. La unificación de criterios requiere, por ello, una intervención de alcance nacional, ya sea mediante la ley o mediante la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que resuelva la cuestión para todas las circunscripciones.

Desde el punto de vista jurídico, los argumentos en favor de la competencia del fuero laboral resultan, más sólidos que los contrarios. El artículo 40 del Código de Organización Judicial atribuye a los juzgados laborales las cuestiones que suscite la aplicación del contrato individual de trabajo, y el acoso constituye un incumplimiento del deber del empleador de guardar a sus trabajadores la debida consideración. El daño moral derivado de ese incumplimiento es, por tanto, una cuestión que suscita la aplicación del contrato, aunque su reparación se rija por las normas del derecho común. La circunstancia de que el Código Civil regule el daño moral no convierte al reclamo en una cuestión civil, porque la competencia se determina por la naturaleza de la relación jurídica de la que deriva la pretensión, y no por la norma sustantiva aplicable a la reparación. Los jueces laborales aplican con frecuencia normas del Código Civil, sin que ello altere su competencia. La especialización de los jueces laborales y el carácter tuitivo del proceso laboral refuerzan esta conclusión.

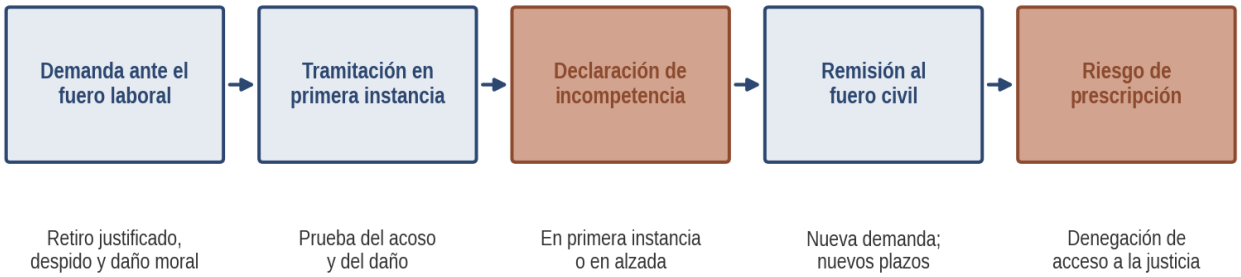
La consecuencia más grave de la indefinición es el riesgo de denegación de justicia, que la Figura 2 representa. Cuando un trabajador promueve su demanda ante el fuero laboral y, después de años de tramitación, un tribunal declara la incompetencia de ese fuero para conocer el reclamo de daño moral, el trabajador debe iniciar una nueva demanda ante el fuero civil, y corre el riesgo de que la acción civil haya prescrito durante la tramitación del proceso laboral. Aunque la demanda ante un juez incompetente interrumpe la prescripción, conforme a la regla general del Código Civil, la situación genera incertidumbre sobre

los efectos de esa interrupción y, en todo caso, prolonga la resolución del conflicto de manera incompatible con la garantía del plazo razonable. La declaración de incompetencia al final del proceso resulta especialmente cuestionable cuando el juez de primera instancia ha asumido la competencia y ha tramitado el proceso sin objeción de las partes, porque frustra la expectativa legítima del trabajador y desperdicia la actividad jurisdiccional cumplida.

La dimensión económica del mobbing estratégico explica, en parte, su persistencia y la importancia de una respuesta judicial eficaz. Cuando el acoso se utiliza para forzar la renuncia del trabajador, el empleador obtiene la terminación del contrato sin pagar las indemnizaciones correspondientes al despido injustificado, lo que convierte el acoso en una estrategia económicamente racional para el empleador que no teme sus consecuencias jurídicas. La figura del retiro justificado permite al trabajador neutralizar esta estrategia, y la reparación del daño moral añade un costo adicional que la desincentiva. Sin embargo, cuando la prueba resulta difícil y la competencia incierta, el costo esperado del acoso para el empleador disminuye. La eficacia disuasoria del sistema depende, por ello, de la previsibilidad de la respuesta judicial y de la probabilidad de que el acoso sea efectivamente sancionado. Una regulación que defina la competencia, distribuya la carga de la prueba y asegure la reparación integral contribuiría a elevar ese costo y, con él, a desalentar el uso del acoso como mecanismo para eludir las obligaciones derivadas del despido.

El riesgo de prescripción señalado por el estudio merece una precisión jurídica. Los plazos de prescripción de las acciones laborales y de las acciones civiles de reparación de daños son distintos, y la determinación del plazo aplicable depende de la calificación de la pretensión. Conforme a la regla general del Código Civil, la demanda interrumpe la prescripción aunque haya sido entablada ante un juez incompetente, lo que debería proteger al trabajador que demandó ante el fuero laboral cuando se declara la incompetencia de ese fuero. Sin embargo, la aplicación de esta regla a los cambios de fuero no siempre es pacífica. Por otra parte, aun cuando la acción no prescriba, la declaración tardía de incompetencia obliga al trabajador a iniciar un nuevo proceso, cuando los testigos pueden haberse dispersado y los hechos alejado en el tiempo, lo que dificulta la prueba del acoso. La definición legal de la competencia eliminaría este riesgo, y la limitación de las declaraciones tardías de incompetencia lo reduciría mientras la ley no se sancione.

Figura 2. *Riesgo de denegación de justicia derivado de la indefinición de la competencia*



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados y conclusiones del estudio.

El análisis de los resultados sobre el fondo muestra que la competencia no es el único obstáculo para la reparación del acoso. En siete de las diez resoluciones, los reclamos fueron rechazados, en su mayoría por falta de prueba suficiente. La prueba del mobbing presenta dificultades intrínsecas: las conductas de acoso suelen producirse sin testigos o ante compañeros que dependen del mismo empleador, consisten con frecuencia en omisiones o en actos aparentemente legítimos, y sus efectos psicológicos pueden atribuirse a otras causas. La exigencia de los criterios de Leymann (1996), como la frecuencia semanal y la duración mínima de seis meses, puede resultar excesivamente rígida, como muestra la resolución 3, en la que el tribunal no consideró configurado el mobbing por falta de duración, aunque reconoció el daño moral sufrido. La experiencia comparada ha respondido a estas dificultades mediante la distribución dinámica de la carga de la prueba, que exige a la víctima aportar indicios del acoso y traslada al empleador la carga de demostrar que sus conductas tuvieron una justificación objetiva, como en el procedimiento español de tutela.

La jurisprudencia argentina ofrece dos precedentes relevantes para las cuestiones analizadas. En el caso Aquino, de 2004, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inconstitucional la norma que impedía a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo reclamar la reparación integral conforme al derecho civil, y afirmó que el trabajador es un sujeto de preferente tutela constitucional. En el caso Pellicori, de 2011, la misma Corte estableció que, en los procesos por discriminación, basta que el trabajador acredite hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, y que corresponde al demandado probar que su conducta obedeció a un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Ambos criterios resultan pertinentes para el tratamiento del mobbing en el Paraguay: el primero, para fundar la reparación integral del daño

moral más allá de las indemnizaciones laborales; el segundo, para superar la dificultad probatoria que constituye, según los resultados, el principal obstáculo para la reparación de las víctimas.

La resolución 2 ilustra la tensión entre las reglas probatorias tradicionales y las necesidades de la tutela frente al acoso. El juez de primera instancia presumió el acoso ante el silencio del empleador, que no explicó la crisis que había sufrido la trabajadora, y consideró acreditados los malos tratos con los dictámenes psiquiátrico y psicológico; el tribunal revocó esa decisión porque la trabajadora no había detallado en qué consistieron los hechos ofensivos y a ella le correspondía probar la causa justificada de su retiro. Ambas posiciones tienen fundamento: la primera responde a la dificultad probatoria del acoso y al deber del empleador de explicar las condiciones de trabajo; la segunda, a la exigencia de que la demanda precise los hechos en que se funda. Una solución equilibrada, como la de la distribución dinámica de la carga, exigiría a la trabajadora precisar los hechos y aportar indicios razonables de su ocurrencia, como los dictámenes que acreditan su afectación, y trasladaría al empleador la carga de desvirtuarlos.

La prueba pericial psicológica y psiquiátrica desempeña un papel central en los reclamos por acoso, pero su valoración plantea dificultades específicas. En la resolución 1, los dictámenes psicológicos contradictorios contribuyeron al rechazo de la demanda, y en la resolución 2, los dictámenes psiquiátrico y psicológico fueron considerados por el juez de primera instancia como prueba de los malos tratos, pero no fueron suficientes para el tribunal de alzada. Los dictámenes pueden acreditar la existencia de un daño psíquico y su compatibilidad con una situación de acoso, pero difícilmente pueden acreditar, por sí mismos, la ocurrencia de las conductas hostiles, que requieren otros medios de prueba. La prueba testimonial presenta, a su vez, la dificultad de que los testigos suelen ser compañeros de trabajo que dependen del mismo empleador, lo que puede condicionar sus declaraciones. La combinación de ambos tipos de prueba, junto con los documentos, resulta necesaria para acreditar el acoso, y la distribución dinámica de la carga de la prueba permitiría compensar la posición desfavorable en que se encuentra la víctima respecto del acceso a esos medios.

La cuantificación del daño moral por acoso constituye otra cuestión que la ausencia de regulación deja librada al criterio judicial. En los dos casos en que se confirmó una reparación, los tribunales otorgaron sumas por el daño moral sufrido, pero el estudio no analiza los criterios utilizados para su determinación. La doctrina y la jurisprudencia comparadas utilizan como parámetros la gravedad y la duración de las conductas, la intensidad del daño psíquico acreditado, las consecuencias sobre la vida laboral y personal de la víctima y la conducta del empleador frente al acoso. La cuestión de la acumulación entre la reparación del daño moral y las indemnizaciones laborales tarifadas requiere, además, una precisión: la indemnización por retiro justificado repara la pérdida del empleo, mientras que la del daño moral repara la afectación de la dignidad y la salud derivada del acoso, de modo que ambas son compatibles y no constituyen una doble reparación del mismo daño. El desarrollo de criterios de cuantificación contribuiría a la previsibilidad de las decisiones y a la igualdad de trato entre víctimas.

La propuesta legislativa del estudio consiste en incorporar al artículo 40 del Código de Organización Judicial un inciso que atribuya a los juzgados laborales las demandas que promuevan los trabajadores para el reclamo de daños morales que surjan de hechos acontecidos en el lugar de trabajo, provenientes de los empleadores, sus representantes, superiores jerárquicos, trabajadores o terceros, que perturben el desarrollo armónico de las tareas y deriven en perjuicios para la salud física o emocional del trabajador. Presenta, sin embargo, algunos aspectos que requieren ajustes, sintetizados en la Tabla 9. En primer lugar, incluye entre los posibles demandados a los trabajadores y a terceros, lo que plantea la cuestión de si el fuero laboral puede conocer reclamos contra personas que no son parte de la relación de trabajo con el demandante. El artículo 40 ya prevé la competencia laboral para las controversias entre trabajadores motivadas por el trabajo en equipo, pero la extensión a terceros requiere una justificación específica y podría generar conflictos con el fuero civil.

En segundo lugar, la propuesta limita la competencia a los reclamos de daño moral, cuando el acoso puede generar también daños patrimoniales, como los gastos de tratamiento o la pérdida de ingresos, que deberían comprenderse en el mismo proceso para asegurar la reparación integral. En tercer lugar, no aborda la situación de los funcionarios públicos, cuya relación con el Estado no se rige por el Código del Trabajo sino por la legislación de la función pública, y cuyos conflictos se tramitan por una vía distinta, de modo que la reforma del artículo 40 no resolvería la cuestión del fuero competente para los reclamos por acoso en el sector público. En cuarto lugar, la propuesta resuelve la competencia, pero no la definición del acoso, sus elementos, las medidas de prevención ni la distribución de la carga de la prueba, que los magistrados entrevistados consideraron igualmente necesarias. Estos ajustes no afectan la pertinencia de la propuesta, que constituye un primer paso necesario, pero sugieren la conveniencia de una ley integral sobre el acoso laboral.

Tabla 9. *Análisis de la propuesta de reforma del artículo 40 del Código de Organización Judicial*

Aspecto	Observación	Ajuste sugerido
Objeto: daño moral	Excluye los daños patrimoniales derivados del acoso	Comprender la reparación integral, patrimonial y extrapatrimonial
Demandados: trabajadores y terceros	Posible conflicto con el fuero civil respecto de quienes no son parte de la relación	Limitar a empleadores y sus dependientes, con acción de regreso
Sector público	No resuelve la competencia en la función pública	Prever la vía aplicable a los funcionarios públicos
Alcance	Solo resuelve la competencia	Ley integral: definición, prevención, prueba y reparación
Carga de la prueba	No regulada	Distribución dinámica: indicios del trabajador y justificación del empleador

Nota. Elaboración propia a partir del marco proyectivo del estudio.

Sobre la base de este análisis, la Tabla 10 presenta una redacción alternativa del inciso propuesto para el artículo 40 del Código de Organización Judicial. La redacción atribuye a los juzgados laborales el conocimiento de las pretensiones de reparación integral, patrimonial y extrapatrimonial, derivadas de actos de violencia o acoso producidos en el marco de la relación de trabajo; comprende las pretensiones dirigidas contra el empleador y, conjuntamente con él, contra sus representantes o dependientes autores de los hechos; y prevé la acumulación de estas pretensiones con las derivadas de la terminación del contrato. La redacción propuesta procura resolver la cuestión de la competencia sin limitarla al daño moral, sin extenderla a terceros ajenos a la relación de trabajo y sin requerir una definición legal del mobbing, que corresponde a una ley integral. Su adopción podría acompañarse de una disposición transitoria que establezca que la declaración de incompetencia en los procesos en trámite no afectará la validez de las actuaciones cumplidas.

Tabla 10. *Redacción alternativa propuesta para el artículo 40 del Código de Organización Judicial*

Disposición	Contenido propuesto
Inciso nuevo	Las pretensiones de reparación integral, patrimonial y extrapatrimonial, derivadas de actos de violencia o acoso producidos en el marco de la relación de trabajo
Legitimación pasiva	El empleador y, conjuntamente con él, sus representantes o dependientes autores de los hechos
Acumulación	Acumulables a las pretensiones derivadas de la terminación del contrato de trabajo
Disposición transitoria	La declaración de incompetencia en procesos en trámite no afectará la validez de las actuaciones cumplidas

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de la propuesta del estudio.

La perspectiva de género constituye otra dimensión que la regulación del acoso laboral debe considerar. Nueve de las diez resoluciones analizadas corresponden a casos de trabajadoras, lo que, aunque no permite extraer conclusiones estadísticas, resulta coherente con la literatura que identifica una mayor incidencia del acoso laboral sobre las mujeres. La Ley N.° 5777/16 reconoce la violencia laboral contra las mujeres como una forma de violencia de género. Esta ley plantea, sin embargo, una cuestión adicional de competencia, porque establece mecanismos propios para la atención de la violencia contra las mujeres, cuya articulación con el fuero laboral no está definida. Una regulación integral del acoso laboral debería coordinar ambos regímenes, de modo que las trabajadoras víctimas de acoso puedan acceder a las medidas de protección de la Ley N.° 5777/16 y, al mismo tiempo, obtener la reparación integral ante el fuero laboral, sin que la concurrencia de normas genere nuevas incertidumbres sobre el órgano competente.

La situación de los funcionarios públicos merece una consideración específica, porque el acoso laboral también se produce en la administración pública. Los funcionarios públicos no se rigen por el Código del Trabajo, sino por la legislación de la función pública, y sus conflictos con la administración se tramitan por la vía contencioso-administrativa, de modo que la reforma del artículo 40 del Código de Organización Judicial, que regula la competencia de los juzgados laborales, no alcanzaría los reclamos de los funcionarios. Respecto de estos, la cuestión de la competencia se plantea entre la vía contencioso-administrativa, y el fuero civil. La indefinición es, en este ámbito, igualmente problemática, y los funcionarios víctimas de acoso enfrentan obstáculos similares a los de los trabajadores del sector privado. Una ley integral sobre el acoso laboral debería prever expresamente la vía aplicable en el sector público, asegurando a los funcionarios una tutela equivalente a la de los trabajadores privados.

La prevención del acoso constituye, finalmente, el ámbito en que la regulación puede tener mayor impacto, porque los procesos judiciales llegan, por definición, cuando el daño ya se ha producido. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en ejercicio de sus funciones de inspección y de promoción de condiciones de trabajo dignas, podría desempeñar un papel relevante en la prevención, mediante protocolos modelo, inspecciones y la atención de denuncias en sede administrativa. Los

empleadores, por su parte, deberían adoptar políticas internas de prevención del acoso, con canales de denuncia confidenciales, procedimientos de investigación imparciales y medidas de protección de las víctimas. Los sindicatos y los contratos colectivos pueden contribuir, asimismo, a la prevención mediante cláusulas específicas sobre el acoso. Estas medidas, que el Convenio N.° 190 de la OIT promueve, complementarían la definición de la competencia judicial y contribuirían a reducir la incidencia del fenómeno, en beneficio de los trabajadores y de las propias organizaciones.

Los mecanismos de solución alternativa de los conflictos pueden contribuir, asimismo, a la atención de los casos de acoso, aunque con cautelas específicas. La conciliación ante la autoridad administrativa del trabajo o en sede judicial permite obtener una solución rápida, sin los costos y la duración de un proceso contencioso. Sin embargo, la conciliación presupone un cierto equilibrio entre las partes, que en los casos de acoso suele estar ausente, porque la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad emocional y económica, y el acosador o el empleador pueden ejercer presión sobre ella. Por ello, la utilización de la conciliación en estos casos debería rodearse de garantías, como la asistencia letrada de la víctima. El Convenio N.° 190 de la OIT reconoce la importancia de mecanismos de solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces, lo que supone que la conciliación no sustituya, sino que complemente, el acceso a la tutela judicial, cuya disponibilidad depende, a su vez, de la claridad sobre el fuero competente.

La ausencia de una ley integral sobre el acoso laboral constituye el problema de fondo que la cuestión de la competencia pone de manifiesto. La experiencia colombiana y chilena muestra que la regulación específica del acoso, con su definición, sus modalidades, las medidas de prevención a cargo de los empleadores y los procedimientos de reclamo, contribuye a la visibilidad del fenómeno, orienta la conducta de las organizaciones y facilita la labor judicial. En el Paraguay, la Ley N.° 5777/16 constituye un avance, porque reconoce la violencia laboral contra las mujeres, pero no comprende a los trabajadores varones ni establece reglas procesales específicas para el reclamo. Una ley integral podría definir el acoso laboral conforme a los estándares del Convenio N.° 190 de la OIT, establecer la obligación de los empleadores de adoptar protocolos de prevención y atención, prever medidas de protección de la víctima durante el proceso, regular la distribución de la carga de la prueba, atribuir la competencia al fuero laboral y establecer criterios para la reparación integral.

En tanto no se sancione una ley, la Corte Suprema de Justicia dispone de instrumentos para reducir la incertidumbre. La unificación de la jurisprudencia de los tribunales de apelación del trabajo, permitiría consolidar el criterio mayoritario y dotarlo de fundamentos explícitos. La acordada propuesta por los magistrados entrevistados, que oriente sobre la competencia en los casos de acoso, podría contribuir a la uniformidad de la práctica, aunque su alcance estaría limitado por la reserva de ley en materia de competencia. Los jueces de primera instancia, por su parte, podrían contribuir a la seguridad jurídica pronunciándose expresamente sobre la competencia al inicio del proceso, evitando declaraciones de incompetencia tardías. La formación especializada de los magistrados en la materia, señalada como necesaria por los entrevistados, contribuiría, asimismo, a una interpretación más uniforme y a una valoración más adecuada de la prueba del acoso, que constituye, según los resultados, el principal obstáculo para la reparación de las víctimas.

El alcance de una acordada de la Corte Suprema de Justicia en esta materia merece una precisión. La competencia de los órganos jurisdiccionales está sujeta a reserva de ley, porque la Constitución y el Código de Organización Judicial la regulan, y la Corte no puede, mediante una acordada, atribuir competencias que la ley no confiere ni sustraer las que la ley atribuye. Sin embargo, la Corte puede, en ejercicio de sus facultades de superintendencia, dictar orientaciones sobre la interpretación de las normas de competencia vigentes, en particular del artículo 40, y establecer pautas de actuación para los órganos jurisdiccionales. Una acordada de este tipo no tendría efecto vinculante sobre la interpretación judicial en ejercicio de su independencia, pero podría contribuir a la uniformidad de la práctica y a la previsibilidad para los justiciables. La vía más eficaz dentro del marco vigente sería, en cualquier caso, la unificación de la jurisprudencia por la propia Corte, al resolver los recursos que planteen la cuestión, que tendría la autoridad de una decisión jurisdiccional del máximo tribunal.

La formación especializada de los magistrados, reclamada por los propios entrevistados, constituye una condición para que cualquier reforma produzca los efectos esperados. Los magistrados reconocieron que el acoso laboral es una problemática relativamente nueva en el ámbito judicial, y que dentro del propio sistema existen resistencias culturales a incorporarla en el análisis jurídico. Esta situación se refleja en los resultados, en los que la mayoría de los reclamos fue rechazada por falta de prueba, en algunos casos tras interpretar los testimonios como indicativos de las dificultades de relación de la propia víctima, lectura que la literatura sobre el mobbing advierte como un riesgo característico del fenómeno. Una formación que comprenda las características del acoso, sus efectos, las dificultades probatorias y los criterios de valoración de la prueba pericial y testimonial permitiría a los jueces distinguir con mayor precisión entre el acoso y los conflictos laborales ordinarios. La Escuela Judicial y los programas de formación continua del Poder Judicial constituyen el ámbito natural para esta capacitación.

El estudio presenta limitaciones que deben considerarse. El número de resoluciones analizadas, diez, es reducido, y se limita a los tribunales de apelación del trabajo de la Capital, de modo que no permite conocer la práctica de los juzgados de primera instancia ni de otras circunscripciones. La información sobre las entrevistas presenta inconsistencias respecto del número y el fuero de los entrevistados, y el cálculo muestral informado resulta incompatible con el diseño, lo que limita la valoración de esos resultados. El período de las resoluciones se indica de manera distinta en diferentes pasajes. El estudio no aborda, además, la cuantificación del daño moral en los casos en que se otorgó reparación. Estas limitaciones aconsejan interpretar

los resultados como una aproximación exploratoria a la práctica de los tribunales de la Capital, cuyas conclusiones sobre la divergencia de criterios resultan, no obstante, consistentes con la doctrina y con la percepción de los magistrados.

La ausencia de hipótesis, no impide valorar el alcance de sus hallazgos. El estudio se propuso describir el tratamiento de la competencia por los tribunales de la Capital, y sus resultados permiten afirmar que el criterio predominante es favorable al fuero laboral, que ese criterio se aplica mayoritariamente sin fundamentación expresa, que subsiste un criterio minoritario contrario y que la falta de prueba constituye el principal obstáculo para la reparación de las víctimas. Estas afirmaciones, ofrecen una base para formular hipótesis que investigaciones posteriores podrían contrastar con un corpus más amplio, como la de que la fundamentación expresa de la competencia se asocia con una menor frecuencia de declaraciones de incompetencia en alzada, o la de que la distribución dinámica de la carga de la prueba incrementaría la proporción de reclamos admitidos. El valor del estudio reside, en este sentido, en haber sistematizado la jurisprudencia disponible sobre una cuestión escasamente estudiada en el Paraguay, y en haber identificado los problemas que una reforma legislativa debería resolver, más que en haber establecido relaciones causales entre variables.

El período cubierto por las resoluciones analizadas, que concluye en 2018, constituye otra limitación relevante, porque la jurisprudencia puede haber evolucionado en los años posteriores, en particular tras la difusión del Convenio N.° 190 de la OIT, adoptado en 2019, y de la Ley N.° 5777/16. El estudio no examina resoluciones posteriores a 2018, pese a que la investigación se desarrolló entre 2023 y 2025, lo que impide conocer si el criterio favorable a la competencia del fuero laboral se ha consolidado o si persisten las divergencias. La actualización del corpus jurisprudencial, permitiría evaluar la evolución de la cuestión y determinar si la reforma legislativa propuesta sigue siendo necesaria o si la jurisprudencia ha alcanzado un grado suficiente de uniformidad. Esta actualización constituye, por ello, una línea de investigación prioritaria, cuyos resultados deberían considerarse en el debate legislativo sobre la reforma del artículo 40 del Código de Organización Judicial y sobre una ley integral.

Conclusiones

En relación con el primer objetivo, el estudio concluye que la falta de delimitación del fuero competente genera perjuicios sustanciales para las víctimas del mobbing, en particular cuando la incompetencia se declara después de años de tramitación, con riesgo de prescripción de la acción ante el fuero civil y de denegación de justicia. En relación con el segundo, no existe un marco normativo uniforme: los tribunales aplican principios del derecho laboral y de los derechos humanos, normas del Código del Trabajo sobre los deberes del empleador y el retiro justificado, el Convenio N.° 111 de la OIT y, en algunos casos, el Código Civil. En relación con el tercero, predomina la competencia del fuero laboral, fundada en la completitud del fuero y en el carácter laboral de la relación en que se produce el acoso, pero la aceptación es mayoritariamente tácita, y persiste un criterio minoritario que remite el daño moral al fuero civil. En relación con el cuarto, los tribunales valoran la prueba de los hechos concretos de acoso, su reiteración, la relación jerárquica.

En relación con el quinto objetivo, cuando el acoso resulta probado, el empleador es condenado a reparar el daño moral y, en su caso, a pagar las indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato, aunque solo dos de las diez resoluciones confirmaron una reparación. En términos generales, el estudio muestra que la protección de los trabajadores frente al mobbing en el Paraguay se ve limitada por dos obstáculos sucesivos: la incertidumbre sobre el fuero competente, que la jurisprudencia mayoritaria resuelve en favor del fuero laboral sin fundamentación suficiente, y la dificultad probatoria, que conduce al rechazo de la mayoría de los reclamos. La reforma del artículo 40 del Código de Organización Judicial propuesta por el estudio resolvería el primero de estos obstáculos, pero la protección efectiva de las víctimas requiere una ley integral sobre el acoso laboral, que defina la figura conforme a los estándares internacionales, regule la prevención, distribuya la carga de la prueba y asegure la reparación integral, así como la formación especializada de los magistrados y la unificación de la jurisprudencia.

Los hallazgos del estudio tienen implicaciones que exceden el ámbito del mobbing. En el plano teórico, muestran que la indeterminación de las normas de competencia puede convertirse en un obstáculo para la tutela de derechos fundamentales, y que la competencia debe interpretarse a la luz del acceso a la justicia y del carácter protectorio del derecho del trabajo. En el plano práctico, indican que la recepción jurisprudencial de figuras no legisladas, como el acoso laboral, puede avanzar mediante la interpretación de normas generales, pero que su consolidación requiere la fundamentación expresa de las decisiones y, finalmente, la intervención del legislador. En el plano institucional, ponen de relieve la importancia de la formación de los magistrados en fenómenos nuevos del mundo del trabajo,. Como líneas de investigación futura se proponen el análisis de la práctica en el fuero civil y en otras circunscripciones, el estudio de la cuantificación del daño moral por acoso y la evaluación de la aplicación de la Ley N.° 5777/16 a la violencia laboral contra las mujeres.

Recomendaciones

Se recomienda al Congreso Nacional sancionar una ley integral sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que defina el acoso laboral conforme al Convenio N.° 190 de la OIT, establezca protocolos de prevención, regule la distribución dinámica de la carga de la prueba, atribuya expresamente la competencia al fuero laboral, y prevea la vía aplicable a los funcionarios públicos. Mientras no se sancione esa ley, se recomienda aprobar la modificación del artículo 40 del Código de Organización Judicial

propuesta en el estudio, con los ajustes señalados. A la Corte Suprema de Justicia se recomienda unificar la jurisprudencia sobre la competencia en los casos de acoso y evaluar la adopción de una acordada orientadora. A la Escuela Judicial se recomienda desarrollar programas de formación sobre el acoso laboral, su prueba y su reparación. Como líneas de investigación futura se proponen el análisis de la práctica en otras circunscripciones, y el estudio de la cuantificación del daño moral por acoso.

Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se recomienda elaborar protocolos modelo de prevención y atención del acoso laboral, promover su adopción por las empresas, incorporar la verificación de estas medidas en las inspecciones de trabajo y habilitar canales para la recepción de denuncias en sede administrativa. A los empleadores se recomienda adoptar políticas internas de prevención del acoso, con canales de denuncia confidenciales, procedimientos de investigación imparciales y medidas de protección de las víctimas. A las organizaciones sindicales se recomienda incorporar cláusulas sobre la prevención y el tratamiento del acoso en los contratos colectivos de condiciones de trabajo. A los abogados que representen a trabajadores víctimas de acoso se recomienda precisar en la demanda los hechos concretos que constituyen el acoso, y ofrecer una prueba que combine los testimonios, los documentos y los dictámenes periciales, en atención a los criterios de valoración observados en la jurisprudencia. Estas medidas complementarían la reforma legislativa y contribuirían a la prevención del acoso y a la eficacia de los reclamos.

Referencias

Adorno Villamayor, M. P., & González Ayala, S. D. (2018). Sistema penitenciario paraguayo: Modelo de gestión en la etapa de ejecución penal. Universidad Columbia del Paraguay.

Álvarez Alvarenga, A., & González Ayala, S. D. (2026). Funcionamiento de los centros de rehabilitación y reinserción social en el Paraguay: Ajustes normativos para garantizar la aplicación del Código de Ejecución Penal y los estándares internacionales de derechos humanos. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 123–134.

Báez Paiva, R. M. A., Ayala Romero, M. R., Ayala Sánchez, A. R., & González Ayala, S. D. (2024). Análisis de la aplicabilidad de las medidas de seguridad de reclusión en el proceso penal paraguayo. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 136–165.

Benítez Giménez, N. E., & González Ayala, S. D. (2026). Sistema de sanciones no privativas de libertad para adolescentes infractores de la ley penal en etapa de ejecución: Hacia un juzgado especializado. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 108–122.

Bernal Aveiro, J. R., & González Ayala, S. D. (2026). Vinculación entre la planificación estratégica institucional y el presupuesto de los organismos y entidades del Estado del Paraguay: Diagnóstico y propuesta metodológica. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 135–147.

Caballero Romero, R., & González Ayala, S. D. (2024). La aplicación de la perspectiva de género por parte de los juzgados de paz de Ciudad del Este en el otorgamiento de las medidas de protección y su implicancia en las mujeres víctimas de violencia. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 115–135.

Caballero, J. M., & González Ayala, S. D. (2018). Influencia del nivel socioeconómico en el acceso a la justicia: Fuero niñez y adolescencia de la ciudad de Asunción, 2010–2015. Universidad Columbia del Paraguay.

Cabrera Irigoitia, P., Ortíz Aquino, M., González Ayala, S. D., & Godoy Silveira, C. D. (2024). El Código de Ética de la Itaipú Binacional como condición de transparencia y sustentabilidad. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 50–72.

Cabrera Palacios, E., & González Ayala, S. D. (2026). Indicadores para el acceso a la vivienda propia en el Paraguay: Propuesta de un modelo de indicadores como instrumento de política pública. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 160–172.

Campos Ojeda, C. D., & González Ayala, S. D. (2026). Fusión de los procesos de identidad e identificación de personas físicas en Paraguay: Hacia una gestión civil unificada e interoperable. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 220–231.

Constitución de la República del Paraguay, 20 de junio de 1992 (Paraguay).

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). Organización de los Estados Americanos. Aprobada por Ley N.° 1/89 (Paraguay).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (Argentina). (2004). *Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.* (Fallos 327:3753).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (Argentina). (2011). *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal* (Fallos 334:1387).

Costa, J. M., & González Ayala, S. D. (2018). El acceso a la información pública en Paraguay: Hacia un modelo para el ejercicio más efectivo del derecho. Universidad Columbia del Paraguay.

Escubilla Olazar, M. G., Gines Pflugfelder, C. C., González Ayala, S. D., & Godoy Silveira, C. D. (2024). Programa de pensión alimentaria para adultos mayores en situación de vulnerabilidad social en Paraguay: Análisis del impacto económico en el periodo 2021–2022. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 6–20.

Ferreira Benítez, I. B., Paredes Romero, C. D., González Ayala, S. D., & Godoy Silveira, C. D. (2025). La gestión coordinada de fronteras en los procesos aduaneros del Paraguay. Revista Internacional de Investigación Empresarial, 2(1), 14–30.

Ferreira, A. D., & González Ayala, S. D. (2018). Inconstitucionalidad de la legítima hereditaria. Universidad Columbia del Paraguay.

Frutos Coronel, S., & González Ayala, S. D. (2026). Transformación de un gobierno electrónico a un gobierno digital en Paraguay: Percepción ciudadana y propuesta de una digitalización humanizada. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 173–184.

Gavilán Acuña, G. V., González Ayala, S. D., Godoy Silveira, C. D., Dalles Insaurralde, C. C., & García Ruffinelli, M. D. (2025). Alianza público-privada para el fomento y logro efectivo del reciclaje de residuos sólidos plásticos en la ciudad de Luque, años 2024–2025. Revista Internacional de Investigación Empresarial, 2(1), 31–39.

González Ayala, S. D. (2025). Ente norma, derecho y valor. [Datos editoriales no disponibles en Google Académico].

González Ayala, S. D. (2026). Responsabilidad institucional y valores académicos: Decisiones estratégicas de la universidad paraguaya frente a la inteligencia artificial. Revista Científica Multidisciplinaria Ciencia PJC, 1(1), 120–129.

González Ayala, S. D., & Brizuela, A. J. (2026). El derecho y la ética digital en la era de la inteligencia artificial: Evidencias sobre el uso de TIC y los desafíos para la formación de juristas en el Paraguay. Revista Paraguaya de Educación, 15(2), 133–150.

González Ayala, S. D., & Cabrera, D. O. (2024). Hacia un régimen justo de valoración de inversiones en agua y saneamiento: Diagnóstico normativo y propuesta para Paraguay. Revista Internacional de Investigación Empresarial, 1(2), 6–16.

González Ayala, S. D., & González de Rojas, E. (2021). Eficiencia académica de los programas de posgrado con énfasis en gobernabilidad de la Escuela de Gobierno de la Universidad Columbia del Paraguay desde 2015. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 1(2), 6–24.

González Ayala, S. D., & López, C. (2026). Notificaciones electrónicas en el proceso civil: Análisis de su aplicación en los juzgados de primera instancia de Caaguazú, Paraguay. Perspectivas: Revista Innovación Empresarial, 2(2), 1–17.

Gorman Brítez, E. N., & González Ayala, S. D. (2026). La reelección presidencial en Paraguay: Análisis de la viabilidad jurídica y política. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 198–207.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Hirigoyen, M.-F. (1999). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral (Colombia).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (España).

Ley N.° 1154/76. Que aprueba el Convenio N.° 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Congreso Nacional (Paraguay).

Ley N.° 1160/97. Código Penal. Congreso Nacional (Paraguay).

Ley N.° 1183/85. Código Civil. Congreso Nacional (Paraguay).

Ley N.° 20.607. Modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral (Chile).

Ley N.° 213/93. Código del Trabajo. Congreso Nacional (Paraguay).

Ley N.° 5777/16. De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia. Congreso Nacional (Paraguay).

Ley N.° 742/61. Código Procesal del Trabajo. Congreso Nacional (Paraguay).

Ley N.° 879/81. Código de Organización Judicial. Congreso Nacional (Paraguay).

Leymann, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*. Seuil.

Medina de Sanguinetti, M. R., & González Ayala, S. D. (2024). La presunción de verosimilitud a favor de la mujer frente al principio de igualdad procesal en los procedimientos de violencia doméstica en los juzgados de paz. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 21–49.

Morínigo Mitjans, L. V., & González Ayala, S. D. (2026). Marco regulatorio de los módulos de máxima seguridad en los nuevos centros penitenciarios de Minga Guazú y Emboscada, Paraguay: Análisis normativo y propuesta de ajustes. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 29–39.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Olcelli, J., & González Ayala, S. D. (2018). Redes sociales virtuales en Paraguay: Propuesta de marco regulatorio y de control. Universidad Columbia del Paraguay.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio N.° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*.

Peralta, A., & González Ayala, S. D. (2018). Alcance interpretativo de la violencia psicológica en el marco del tipo penal de violencia familiar en la República del Paraguay. Universidad Columbia del Paraguay.

Peralta, A., & González Ayala, S. D. (2018). Propuesta de ley para reglamentar los artículos 147, 149 y 150 de la Constitución Nacional sobre la pérdida de la nacionalidad y la nacionalidad múltiple en Paraguay. Universidad Columbia del Paraguay.

Rolón Esquivel, Z. G., & González Ayala, S. D. (2026). Ruta de la cocaína y crimen organizado en Paraguay: Percepción de expertos, análisis documental y estrategias de combate. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 40–52.

Salomón Nunes, R. D., & González Ayala, S. D. (2024). Sistema de notificaciones en el proceso civil en Paraguay: Análisis normativo. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 73–89.

Scappini Cáceres, C. R., & González Ayala, S. D. (2024). Vulneración del principio de reprochabilidad en delitos de tenencia y consumo de drogas, en la Circunscripción Judicial de la Capital–Paraguay en el 2024. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(2), 90–114.

Storm, Y. S., & González Ayala, S. D. (2026). Digitalización de los servicios del Registro del Estado Civil del Paraguay: Eficiencia, control documental y accesibilidad, y propuesta de acciones estratégicas. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 6, 208–219.

Torres, A., & González Ayala, S. D. (2024). La obligación constitucional de realizar declaración jurada de bienes y rentas como sustrato político criminal en la aplicación de las sanciones penales del hecho punible de declaración falsa en el Paraguay. Revista Internacional de Investigación en Gobernabilidad, 4(1), 73–84.

Villalba Cabral, M. A., & González Ayala, S. D. (2018). Modelo de gestión de la compensación del adulto mayor en el departamento Central de Paraguay. Universidad Columbia del Paraguay.

Villalba de Caballero, F. V., & González Ayala, S. D. (2018). Factores determinantes en la reincidencia penal juvenil de la ciudad de Asunción 2013–2017: Una mirada hacia la prevención desde la reinserción social. Universidad Columbia del Paraguay.

Declaraciones

Aprobación ética: Las resoluciones analizadas son documentos públicos; se resguardó la identidad de los magistrados entrevistados.

Consentimiento informado: Todos los participantes e instituciones fueron informados y prestaron consentimiento para participar del estudio.

Contribución de autoría (CRediT):

- Juana Bertha Ávalos Agüero: conceptualización, investigación, curación de datos, análisis formal, redacción del borrador original, revisión y edición.
- Sergio David González Ayala: supervisión y metodología.

Disponibilidad de datos: Los datos están de la investigación disponibles previa solicitud al autor correspondiente.

Uso de inteligencia artificial: Se utilizó IA solo para revisión gramatical y de estructura del documento.

Conflictos de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Financiamiento: La investigación se realizó con recursos propios de los autores. No se recibió financiación externa.