



IMAGEN EDITORIAL ILUSTRATIVA. NO REPRESENTA LA SEDE REAL.



ESTUDIO COSTANZA ABOGADOS

GUÍA ABIERTA / COMUNIDAD, TRABAJO Y JUSTICIA

Comprender. Cuidarte. Conocer tus derechos.

Acoso laboral, investigación, recursos prácticos y caminos para participar.

Una guía gratuita para quienes llegan desde Instagram, TikTok, WhatsApp o nuestra comunidad de lectores.

EDICIÓN PÚBLICA / OCTUBRE DE 2026



PARA QUIENES NOS LEEN

Detrás de cada historia hay una persona.

Un video puede abrir una pregunta. Esta guía invita a profundizarla con conocimiento y cuidado.

Tal vez llegaste porque un reel puso palabras a algo que viviste. Tal vez querés comprender el acoso laboral, conocer investigaciones o aportar ideas a una comunidad de conocimiento.

Estudio Costanza Abogados, con sede de referencia en General Roca, Río Negro, desarrolla una plataforma jurídica y editorial integrada por bibliotecas especializadas, investigaciones y proyectos educativos.

“ *Nadie debería tener que comprender en soledad lo que puede investigarse, explicarse y prevenirse en comunidad.* ”

Este dossier es gratuito y público. Ofrece preguntas para mirar una situación laboral con más claridad, recomendaciones para organizar documentación y una puerta de entrada a los contenidos del estudio.

Podés utilizar la plataforma para leer, pedir asesoramiento profesional o proponer una contribución. **Ninguna de esas decisiones condiciona las demás.**

Este material no formula diagnósticos, no establece que exista acoso en un caso concreto y no reemplaza asesoramiento jurídico, médico o psicológico individual.



GUÍA DE LECTURA

Elegí tu propio recorrido.

No hace falta leer todo de una vez. Tu pregunta inicial es suficiente para encontrar un punto de entrada.

01

ESTOY VIVIENDO ALGO EN EL TRABAJO

Leé señales, diferencias importantes, registro de hechos y cuándo consultar.

02

QUIERO ENTENDER EL MOBBING

Revisá ciencia, Convenio 190, autores y fuentes de la Biblioteca Internacional.

03

ME INTERESA INVESTIGAR

Conocé el Observatorio, los proyectos futuros y cómo proponer una colaboración.

04

NECESITO ASESORAMIENTO

Prepará un resumen de hechos, fechas y documentos y utilizá los canales del estudio.

Una señal aislada no prueba por sí sola un caso de mobbing. Un artículo tampoco reemplaza una consulta. Tu experiencia merece respeto aun cuando su encuadre jurídico necesite investigación.



PARA PENSAR

Siete preguntas antes de poner una etiqueta.

Una herramienta para ordenar hechos, no un test diagnóstico ni una calificación jurídica.

01 ¿Qué ocurrió exactamente?

Describí acciones, palabras, decisiones y hechos observables; evitá empezar por atribuir intenciones.

02 ¿Cuándo, dónde y por qué medio?

Fecha, lugar, reunión, mensaje o llamada; identificá si hay hechos repetidos.

03 ¿Quién intervino y quién pudo verlo?

Distinguí participantes, testigos y personas que se enteraron después.

04 ¿Existe una relación de poder relevante?

Observá jerarquías, acceso a información, tareas y capacidad efectiva para responder.

05 ¿Qué cambió en tu trabajo?

Horarios, funciones, instrucciones, evaluaciones, recursos y relaciones.

06 ¿Qué documentos se podrían conservar lícitamente?

Comunicaciones propias, notificaciones, agendas, tareas y constancias disponibles.

07 ¿Qué necesitás proteger primero?

Tu salud, integridad, ingresos, prueba, continuidad laboral o un plazo.

No busques «aprobar» estas preguntas: están pensadas para ayudarte a describir, no para ofrecer un resultado numérico.



OBSERVACIÓN

Siete señales que merecen una mirada cuidadosa.

Algunos hechos pueden ser relevantes cuando se repiten, se combinan o generan riesgos concretos.

01 AISLAMIENTO

Exclusión reiterada de reuniones o de información necesaria para realizar tareas.

02 HUMILLACIONES

Ridiculización pública, desprecios o comentarios descalificadores.

03 ÓRDENES CONTRADICTORIAS

Cambios de instrucciones sin claridad que dificultan cumplir lo requerido.

04 OBSTACULIZACIÓN

Falta injustificada de recursos, acceso o medios indispensables.

05 AMENAZAS O INTIMIDACIÓN

Mensajes o actos que generan temor, incluidos hechos que requieren protección urgente.

06 TRATO DESIGUAL

Exigencias o medidas desfavorables cuyo fundamento debe examinarse.

07 REPRESALIAS

Consecuencias negativas después de ejercer un derecho o denunciar un problema.

Estas conductas pueden tener interpretaciones distintas. Su calificación depende del contexto, la prueba y la normativa aplicable.



CONCEPTOS

Conflicto, maltrato y mobbing no son sinónimos.

Distinguir no significa restarle importancia a una experiencia; permite elegir una respuesta proporcionada.

01 CONFLICTO LABORAL

Una controversia sobre tareas o relaciones puede ser legítima o problemática. No todo desacuerdo es acoso.

02 TRATO DESPECTIVO

La descortesía o la humillación merecen atención; por sí solas no bastan siempre para caracterizar mobbing.

03 MOBBING COMO FENÓMENO DE INVESTIGACIÓN

Numerosos estudios examinan conductas negativas reiteradas y dificultades de la persona para defenderse.

04 VIOLENCIA Y ACOSO EN EL CONVENIO 190

La definición amplia de la OIT comprende comportamientos inaceptables que pueden ocurrir una vez o repetirse.

No hace falta afirmar que todo es mobbing para reconocer riesgos y derechos que merecen cuidado.



REFERENCIAS VERIFICABLES

Dos miradas que se necesitan.

La experiencia humana, la investigación científica y el análisis jurídico responden a preguntas relacionadas, pero diferentes.

LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL TRABAJO

El grupo de la Universidad de Bergen, vinculado con Ståle Einarsen, estudia mecanismos del acoso laboral, liderazgo y riesgos organizacionales. Una investigación de Michelle R. Tuckey y colaboradores analizó 342 denuncias formales y prácticas de gestión del personal.

EL MARCO INTERNACIONAL

El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT establece una definición amplia de violencia y acoso. Argentina aprobó ese instrumento mediante Ley 27.580. La aplicación concreta exige considerar legislación vigente, hechos y jurisdicción.

POR QUÉ IMPORTA LA DIFERENCIA

Una categoría utilizada en un estudio científico puede no coincidir exactamente con un tipo jurídico o una vía procesal. Por eso conviene describir hechos, verificar fuentes y consultar a profesionales antes de tomar decisiones.

Fuentes: OIT, Convenio 190; Ley 27.580; Bergen Bullying Research Group; Tuckey y colaboradores (2022). Enlaces a los documentos originales al final.



EJEMPLO FICTICIO

Cómo construir una cronología de hechos.

Un registro claro permite diferenciar una experiencia, su evidencia y una interpretación.

Más útil que escribir únicamente «quieren perjudicarme»: «El 8 de octubre recibí un cambio de plazo por correo. No tuve acceso al archivo actualizado. El 9 de octubre me atribuyeron un incumplimiento».

FECHA	QUÉ OCURRIÓ	FUENTE
08/10	Recibí una instrucción que cambió la fecha de entrega.	Correo original.
09/10	Recibí una observación por demora en una reunión.	Agenda y asistentes.
11/10	Solicité una aclaración por escrito.	Mensaje y respuesta.

Esta cronología no demuestra por sí sola acoso. Es un ejemplo de cómo separar hechos verificables, recuerdos y posibles fuentes. Si no recordás una fecha, indicá que es aproximada.

Regla práctica: conservá originales o copias a las que tengas acceso legítimo y registrá cómo los obtuviste. No alteres archivos, fechas o mensajes.



PRUDENCIA PROBATORIA

Documentar con cuidado también es protegerte.

No toda forma de obtener o difundir información es jurídicamente lícita.

01 CONSERVÁ LO ORIGINAL

Guardá comunicaciones recibidas legítimamente y registrá fechas y contexto.

02 DISTINGUÍ HECHO E INFERENCIA

Una frase, una orden o un testigo no equivalen a afirmar con certeza la intención de otra persona.

03 CUIDÁ LOS DATOS AJENOS

No publiques historias clínicas, expedientes, mensajes privados de terceros ni secretos empresariales.

04 NO INVADAS SISTEMAS NI CUENTAS

Nunca ingreses a cuentas ajenas ni extraigas información reservada ilícitamente.

05 CONSULTÁ ANTES DE GRABAR O DIFUNDIR

La validez y legalidad de una grabación o su difusión dependen de circunstancias y jurisdicción.

Compartir tu caso en redes sociales no es un requisito para pedir ayuda y puede perjudicar a otras personas o una estrategia jurídica.



RIESGOS PSICOSOCIALES

Tu bienestar importa antes y después de cualquier reclamo.

La angustia puede merecer acompañamiento aun cuando todavía no sepas cómo denominar lo sucedido.

La Organización Mundial de la Salud reconoce que condiciones de trabajo deficientes, discriminación, violencia, acoso y escaso apoyo pueden aumentar riesgos para la salud mental. La respuesta no debe limitarse a exigir que una persona soporte más presión.

PEDÍ UNA EVALUACIÓN SI HAY MALESTAR

Problemas persistentes de sueño, angustia, temor o dificultades funcionales justifican buscar atención profesional.

CONFIÁ EN VÍNCULOS SEGUROS

Puede ayudarte hablar con personas de confianza sin exponer datos íntimos en redes.

DIFERENCIÁ AYUDAS

Un médico o psicólogo evalúa salud; un abogado analiza derechos, prueba, plazos y alternativas.

ANTE RIESGO INMEDIATO

Si existe violencia grave, amenaza o riesgo para tu integridad, acudí a servicios de emergencia o protección de tu localidad.

Esta guía no diagnostica ni atribuye causalidad individual. Un problema de salud requiere evaluación clínica y, cuando corresponda, un análisis específico de relación con el trabajo.



ORIENTACIÓN JURÍDICA

¿Cuándo conviene consultar a un abogado?

No necesitas esperar a contar con todas las pruebas ni a llegar a una crisis.

01 ANTE PLAZOS O NOTIFICACIONES

Sanciones, despidos, cartas, citaciones, audiencias o vencimientos pueden exigir una revisión inmediata.

02 ANTES DE FIRMAR O RENUNCIAR

Los efectos de una renuncia, acuerdo o intimación varían según cada caso.

03 SI EXISTEN AMENAZAS O REPRESALIAS

Puede ser necesario valorar medidas de protección y canales competentes.

04 CUANDO HAY DUDAS SOBRE LA VÍA

No es lo mismo un conflicto privado, un trámite administrativo o una acción judicial.

05 PARA EXAMINAR PRUEBA Y ESTRATEGIA

Una consulta ayuda a identificar hechos jurídicamente relevantes, riesgos y documentación faltante.

Estudio Costanza Abogados ofrece consultas profesionales bajo condiciones informadas. La actuación en cada jurisdicción depende de la habilitación y de las reglas aplicables.



ANTES DE CONSULTAR

Una buena consulta comienza por escuchar.

Ordenar la información permite usar mejor el tiempo y formular preguntas concretas.

01 RELATO BREVE

Qué ocurrió, cuándo, dónde, quiénes intervinieron y qué querés resolver.

02 PLAZOS Y URGENCIAS

Qué notificaciones recibiste y qué decisiones recientes requieren atención.

03 DOCUMENTOS DISPONIBLES

Comunicaciones, recibos, tareas, contratos y una cronología sencilla.

04 OBJETIVO PERSONAL

Qué te importa priorizar: salud, trabajo, estabilidad, reparación, negociación o claridad.

05 CONDICIONES DEL SERVICIO

Consultá sobre honorarios, alcance, modalidad, jurisdicción y profesionales intervinientes.

No envíes información médica, expedientes ni datos de terceros en comentarios públicos. Utilizá los canales profesionales que el estudio te indique.



ECOSISTEMA COSTANZA

Cinco espacios, cinco preguntas diferentes.

La estructura permite pasar de la información general a la investigación y, si hace falta, a la atención profesional.

01

ESTUDIO JURÍDICO

¿Qué vías jurídicas existen ante una situación concreta? Servicios y consulta profesional.

02

BIBLIOTECA INTERNACIONAL DEL MOBBING

¿Qué se sabe del acoso laboral? Autores, conceptos, salud, organización y derecho.

03

BIBLIOTECA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

¿Qué derechos tenemos? Instrumentos, historia, mecanismos y jurisprudencia.

04

OBSERVATORIO COSTANZA

¿Qué preguntas actuales merecen investigación? Estudios sobre personas, trabajo y justicia.

05

FILOSOFÍA Y VIDA COTIDIANA

¿Qué preguntas humanas vale la pena pensar? Proyecto editorial futuro, todavía no biblioteca pública completa.

Accedé desde www.estudiocostanza.com.ar. Las novedades preparadas en copia privada se publicarán solo después de revisión.



LECTURA Y BIBLIOGRAFÍA

Mobbing: mirar el fenómeno desde varias disciplinas.

Investigación jurídica, psicológica, médica y organizacional en diálogo.

La Biblioteca Internacional del Mobbing busca reunir fuentes que permitan comprender conductas hostiles, contextos laborales, efectos posibles, prevención y respuestas jurídicas.

AUTORES PARA PROFUNDIZAR

Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen, Ståle Einarsen, Denise Salin, Michelle R. Tuckey y otros investigadores documentados.

TEMAS PRINCIPALES

Conflicto, hostigamiento, incivilidad, aislamiento, salud, evidencia digital, cultura organizacional y mecanismos de prevención.

MÉTODO

Distinguir conceptos científicos de tipos jurídicos, identificar fuentes originales y advertir cuándo una ficha aún requiere cotejo.

PARTICIPACIÓN POSIBLE

Sugerir bibliografía, verificar referencias, entrevistar a un especialista o proponer una pregunta relevante.

Los autores estudiados son referencias académicas independientes. Su presencia en una ficha no significa que integren, patrocinen o asesoren a Estudio Costanza Abogados.



FUENTES Y GARANTÍAS

La dignidad también se juega en la vida cotidiana.

Una biblioteca para entender normas, experiencias históricas y mecanismos de protección.

La Biblioteca Universal de Derechos Humanos presenta tratados, declaraciones, derechos fundamentales, sistemas de protección y decisiones judiciales, con explicaciones accesibles y referencias verificables.

DOS PUNTOS DE PARTIDA

La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Convenio 190 de la OIT nos ayudan a pensar dignidad, igualdad y mundo del trabajo. Tienen naturaleza y efectos jurídicos diferentes; no se tratan como instrumentos idénticos.

CONOCER

Acceder a textos oficiales e historia de su elaboración.

COMPROBAR

Seguir enlaces y distinguir contenido revisado de referencias pendientes.

COMPARAR

Explorar cómo operan diferentes mecanismos nacionales e internacionales.

CONTRIBUIR

Proponer una fuente oficial, un tema educativo o una investigación de derecho comparado.



ANÁLISIS INTERDISCIPLINARIO

Personas, trabajo y justicia.

Un espacio editorial que plantea preguntas, compara perspectivas y produce análisis propios.

Las bibliotecas ordenan conocimiento. El **Observatorio** elabora análisis sobre problemas actuales utilizando fuentes jurídicas y aportes de otras disciplinas, con límites de evidencia claramente explicados.

TRABAJO Y PODER

Qué prácticas organizacionales dificultan la dignidad y el diálogo.

PRUEBA Y ACCESO A JUSTICIA

Qué obstáculos enfrentan las personas para documentar y reclamar.

DERECHO COMPARADO

Qué respuestas ofrecen distintas jurisdicciones y cuáles son sus límites.

SALUD Y SOCIEDAD

Qué aportan psicología, medicina y ciencias sociales sin atribuir causalidad infundada.

Una comunidad puede aportar buenas preguntas y mejores fuentes. La calidad editorial depende de evidencia, trazabilidad y debate, no de la cantidad de seguidores de cada colaborador.



EN DESARROLLO

Filosofía para entender nuestra vida.

La futura Biblioteca de Filosofía y Vida Cotidiana buscará trabajar conceptos, no solamente biografías o frases memorables.

¿Cómo convivimos con la mirada ajena? ¿Por qué el trabajo afecta nuestra identidad? ¿Qué hacen los algoritmos con la atención? ¿Qué significa ser libre? Son preguntas para conectar pensamiento clásico y contemporáneo con problemas reales.

VIDA Y DECISIÓN

Sartre, Beauvoir, Camus y filosofía existencial.

TRABAJO Y RECONOCIMIENTO

Hegel, Marx, Arendt y Simone Weil.

PSICOLOGÍA Y SENTIDO

Freud, Jung, Nietzsche y lecturas críticas sobre subjetividad.

TECNOLOGÍA Y ATENCIÓN

Walter Benjamin y filosofía contemporánea de la técnica.

Diálogos del Pensamiento: proyecto futuro en el que un visitante podría hacer una pregunta y explorar interpretaciones basadas en obras de pensadores elegidos. No serán respuestas auténticas de autores fallecidos y requerirán fuentes, supervisión y desarrollo técnico.



FORMAS POSIBLES

No necesitás ser cliente para aportar conocimiento.

Participar puede significar simplemente leer, formular una pregunta o sugerir una fuente.

01 PERSONAS QUE QUIEREN APRENDER

Leer, compartir contenidos públicos y proponer dudas para futuras publicaciones.

02 PERSONAS CON UNA EXPERIENCIA

Sugerir temas derivados de lo vivido sin hacer pública su identidad ni datos de expediente.

03 INVESTIGADORES Y PROFESIONALES

Proponer artículos, revisiones, entrevistas o proyectos interdisciplinarios.

04 DOCENTES, PERIODISTAS Y DIVULGADORES

Contribuir con explicaciones, formatos accesibles y entrevistas verificadas.

05 LECTORES QUE DETECTAN ERRORES

Enviar correcciones bibliográficas o fuentes oficiales para evaluación.

Ser parte de una conversación editorial no implica pertenecer al plantel del estudio ni da ventajas en la atención jurídica.



PROTOCOLO DE COLABORACIÓN

Cómo se convertiría una idea en publicación.

El trabajo editorial se construye con revisión, consentimiento y créditos claros.

01 PROPUESTA

Se recibe una pregunta, fuente, artículo o idea para investigación.

02 CONVERSACIÓN

Se acuerda alcance, confidencialidad, responsables y condiciones.

03 DESARROLLO

Se prepara el trabajo con fuentes y métodos identificables.

04 REVISIÓN

Se controlan citas, datos, normas, pertinencia y precisión técnica.

05 VERSIÓN FINAL

El colaborador revisa cambios sustanciales y créditos previstos.

06 APROBACIÓN EXPRESA

Antes de publicar se obtiene conformidad del autor y condiciones de uso.

07 PUBLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Se identifican contribuciones reales y canales de corrección.

Las colaboraciones voluntarias o remuneradas deben acordarse previamente. Ninguna publicación implica acreditación académica ni integración permanente al estudio.



TRES CAMINOS

Conocer. Consultar. Compartir.

Podés llegar por un reel y descubrir información útil, un espacio de investigación y canales de atención profesional.

QUIERO PROFUNDIZAR

Visitá la web y recorré las bibliotecas, el Observatorio y las fuentes disponibles.

NECESITO ORIENTACIÓN INDIVIDUAL

Utilizá los canales de consulta del estudio, informá el lugar de los hechos y consultá sobre modalidad y honorarios.

QUIERO PROPONER UNA IDEA

Presentá una pregunta general, una fuente o una propuesta editorial sin revelar información reservada.

ESTUDIO COSTANZA ABOGADOS

www.estudiocostanza.com.ar

Desde el sitio podés acceder al WhatsApp y a las opciones de consulta que estén habilitadas.

La consulta jurídica es un servicio profesional remunerado cuando así se acuerda. La lectura de esta guía y la posibilidad de proponer contenidos públicos no dependen de contratar un servicio.

Para acceder a orientación individual o compartir una propuesta editorial, utilizá los canales institucionales disponibles en nuestra página. Evitá enviar información personal o de terceros en comentarios públicos.



FUENTES PRIMARIAS

Fuentes para seguir investigando.

Documentos públicos y estudios verificables. Selección orientativa de acceso inicial.

CONVENIO 190 · OIT

Definición y alcance de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

LEY 27.580 · ARGENTINA

Texto oficial de aprobación del Convenio 190.

OIT · RIESGOS PSICOSOCIALES

Factores organizacionales y salud mental en el trabajo.

OMS · SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Riesgos, prevención y apoyos basados en evidencia.

UNIVERSIDAD DE BERGEN

Grupo científico especializado en workplace bullying.

TUCKEY Y COLABORADORES · 2022

Estudio de prácticas de gestión y 342 denuncias; PMID 35951417.

ONU · DECLARACIÓN UNIVERSAL

Material de referencia sobre derechos humanos.

Fuentes verificadas para esta edición de octubre de 2026. Los enlaces pueden cambiar. Antes de una presentación individual o investigación deben comprobarse derecho vigente, alcance y fecha de cada fuente.

Los investigadores y pensadores mencionados son referencias intelectuales independientes. No se los presenta como integrantes, patrocinadores ni asesores de Estudio Costanza Abogados.