

Reproducido en www.relats.org

**POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES
DEL “MOBBING” COMO CATEGORÍA JURÍDICA.
LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

Julieta Lobato

**Publicado en la web de AAL, Asociación de
Abogados y Abogadas Laboralistas, 2019¹**

El poder, en suma, se ejerce más que se posee. Foucault,
1975.

Introducción

Las violencias contra las mujeres son un núcleo central de las producciones de los feminismos -y del feminismo jurídico, en particular- desde hace, por lo menos, treinta años². Dentro de la disciplina jurídica argentina, las líneas más fecundas han sido desarrolladas desde el derecho penal³ y desde el derecho privado⁴. Estas producciones se vieron potenciadas por las continuidades de la masiva movilización bajo el lema “Ni Una Menos”, que puso la temática en el centro de las discusiones sociales.

En la materia que nos ocupa, el Derecho del Trabajo ha comenzado a abordar las cuestiones relativas a las violencias

en el trabajo, en forma gradual en los últimos años. En este contexto, el presente estudio propone avanzar en este campo, a partir de un recorrido exploratorio sobre la evolución conceptual de la categoría *mobbing*; con la intención de establecer ciertas aperturas a líneas de análisis para profundizar.

Así, nuestro trayecto comienza con un análisis de las producciones de la OIT en materia de violencia, con especial atención en la violencia hacia las mujeres (1); luego, la mirada se desplazará hacia la aparición en los años ´80 del *mobbing* (2); ello nos permitirá establecer la evolución de la categoría, impulsada por literatura académica que contribuyó a sofisticarla (3). Finalmente, esbozaremos ciertas reflexiones finales que, como dijimos, más que conclusiones pretenden formular preguntas, que contribuyan a densificar nuestros análisis acerca de la violencia hacia las mujeres en los ámbitos laborales.

1. La violencia laboral en la OIT.

En 1998 la OIT elaboró un informe⁵ en el que resaltó la importancia de las violencias en los ámbitos del trabajo. Ello así, dado que la presencia sistemática de configuraciones violentas en los ámbitos laborales, “permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales”.

Así, con este informe diagnóstico se inaugura un período dentro de la OIT en el que la violencia laboral comienza a ser un núcleo temático de creciente interés. Esto se da, claro, en el marco de la adopción de la *Declaración de la OIT relativa a*

los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que implicó un hito trascendental en aras a reivindicar la tutela de los derechos fundamentales de las personas que trabajan, por sobre los cálculos monetarios enarbolados por las corrientes neoliberales.

En el año 2015, la violencia laboral fue puesta en el centro del debate durante la 104° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Ello motivó que el Consejo de Administración (en su 325° reunión llevada a cabo en noviembre de 2015), decida incluir en el orden del día de la 107° reunión de la CIT, un punto específico denominado: “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. Sobre esta iniciativa, en 2016 la Oficina Internacional del Trabajo elaboró un informe preliminar⁶, que se constituyó en el insumo principal de la Reunión de expertos convocada para ese mismo año. Las conclusiones de esta reunión de expertos tripartita, fueron luego recogidas por el Consejo de Administración⁷. En base a todas las discusiones llevadas adelante en este contexto, se elaboró un primer proyecto que fue discutido en la 107° Reunión de la CIT (junio 2018)⁸. En atención al proceso de doble discusión, en la Reunión de la CIT del 2019 se decidirá la adopción de la normativa internacional pertinente⁹.

Durante este derrotero, la OIT consolidó la iniciativa de mantener una enunciación compuesta de “violencia y acoso”, para referirse a las violencias en el mundo del trabajo. En el esquema planteado por la OIT, las violencias contra las mujeres representan un tipo específico dentro de la violencia de género¹⁰. En este sentido, el proyecto de convenio que será debatido en 2019, establece que:

La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual¹¹.

Sin perjuicio de ello, en el documento sometido a la Reunión de la CIT de 2018, la noción de violencia de género era más abarcativa:

Puede considerarse que la violencia física, psicológica y sexual está basada en el género si se deriva de la desigualdad de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres (OMS, 2009, pág. 3) o si se comete contra personas que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas (van der Veur y otros, 2007, pág. 43).

La violencia de género no es sinónimo de violencia contra la mujer (...) La violencia de género puede ser ejercida por los hombres o por las mujeres, en perjuicio de unos o de otras, y sus víctimas pueden ser, por ejemplo, hombres con estilos de vida no convencionales en cuanto al género, como los hombres que son homosexuales (*gay*), bisexuales o trans, o que son percibidos como tales¹².

De tal forma, la enunciación genérica contenida en el proyecto de convenio, que se presenta en términos neutrales, impide el reconocimiento de otras expresiones identitarias de la diversidad sexo-genérica¹³ que, ciertamente, sufren configuraciones específicas de violencias.

Teniendo en cuenta estos reparos, la definición de violencia de género dispuesta en el proyecto de normativa es importante, en tanto pone en el centro de la discusión el carácter estructural de las violencias hacia las mujeres. Así, el

énfasis se traslada a la relación de poder¹⁴, que se encuentra en la base de las manifestaciones violentas hacia las mujeres. No tiene que ver tanto con la intencionalidad de causar un daño; sino más bien como parte de un sistema de dominación de mayor escala. Así, la atención se desplaza al carácter expresivo de la violencia¹⁵. Este carácter expresivo fue reconocido por la OIT, en el marco de los debates preparatorios, en las siguientes afirmaciones:

La incorporación de las mujeres a una industria que haya estado tradicionalmente dominada por los hombres puede alterar las relaciones de poder existentes y conducir a los hombres a responder agresivamente, reafirmando no sólo su posición de poder, sino también su identidad masculina (...).

Algunos hombres reafirman su poder con actitudes de acoso sexual, las cuales pueden servir como un freno contra las mujeres en situaciones de poder, y están motivadas más bien en un afán de control y dominación que en el deseo sexual propiamente dicho (...) Este tipo de comportamiento afecta no sólo a las mujeres, sino también a los hombres que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes (...).

A veces, los hombres castigan a las mujeres no sólo por entrar en sectores de trabajo tradicionalmente masculinos, sino también por retirarse de trabajos tradicionalmente femeninos, y sobre todo de las tareas del hogar no remuneradas y de la prestación de cuidados en el hogar (...) ¹⁶.

Este carácter múltiple y estructural de las violencias hacia las mujeres, informa las complejidades que se enfrentan a la hora de lograr una definición certera. El riesgo de caer en reduccionismos que resulten excluyentes, está siempre latente. Aún más, la utilización de categorías con una fuerte

rigidez, obtura la posibilidad de comprender la situación estructural que encierran las violencias. Ello puede conducir a lecturas monolíticas más parecidas a operaciones matemáticas, que al abordaje jurídico de una problemática social.

En Argentina, no poseemos una normativa laboral específica que regule (y, por ende, tutele), a las mujeres en situación de violencia en el mundo del trabajo. Sin embargo, a la hora de abordar jurídicamente esta problemática, la jurisprudencia recurre a la categoría *mobbing*. Esta implantación del *mobbing* se mantiene aun cuando desde el año 2009 está vigente en Argentina una norma de orden público, que expresamente protege el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Se trata de la Ley 26.485¹⁷ de *protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Ciertamente, el carácter genérico de esta ley disipa cualquier duda acerca de su aplicabilidad a los vínculos laborales. En efecto, especialmente recepta la violencia laboral como una modalidad propia de la violencia contra las mujeres en el art. 6.c y su reglamentación (decreto 1011/2010)¹⁸. Ahora bien, como dijimos anteriormente, en los pronunciamientos judiciales en materia laboral se ha implantado el concepto de *mobbing*, para resolver casos de violencia y acoso en el trabajo. Pero, ¿qué es el *mobbing*?

2. El mobbing como categoría jurídica

El *mobbing* es un concepto acuñado por el médico y etólogo Konrad Lorenz. En la década de los ´60, este autor lo elaboró para estudiar el comportamiento agresivo de grupos de

animales, con el objetivo de echar a un intruso del territorio¹⁹. Posteriormente, Heinz Leymann aplica este concepto a los vínculos laborales, para definir el acoso en los lugares de trabajo. De tal forma, caracteriza al *mobbing* como:

Una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo²⁰.

Las críticas al concepto de Leymann no tardaron en llegar. Principalmente desde las ciencias sociales, la psicología social y la psiquiatría, se reprochó a esta definición una rigidez exorbitante, que no se condice con las dinámicas propias de los vínculos interpersonales, desarrollados en los ámbitos del trabajo. Así, los principales focos problemáticos de la definición radican en su escasa capacidad explicativa, debido a: i) la individualización del problema; ii) la focalización sobre formas extremas de violencia psicológica; iii) la rigidez en los períodos de frecuencia; iv) la finalidad expulsiva; v) la ausencia de análisis de la dimensión del poder.

3. Evolución del concepto en la literatura contemporánea²¹.

Como expusimos, la violencia de género se materializa en un entramado de prácticas segregacionistas diversas, que se producen en forma más o menos sistemática en los ámbitos laborales y que se apoyan en estructuras sociales

estereotipadas. Incluso, la violencia continúa perpetuándose, cuando las víctimas no obtienen respuestas satisfactorias y eficaces de las instancias estatales correspondientes. Así, la centralidad que las prácticas violentas detentan en los ámbitos laborales, condujo a cierta literatura a revisar el concepto de *mobbing*. Expondremos los postulados nodales de dos teorías que han tenido fuerte impacto.

3.1 Modelo psicopatológico

Este modelo fue desarrollado principalmente por Iñaki Piñuel²² y Marie France Hirigoyen²³. Para el primero, el acoso laboral tiene como objetivo:

intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, destruir que suele presentar el hostigador, quien aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas²⁴

Por su parte, Hirigoyen sostiene que por acoso laboral entiende:

cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo²⁵.

Estos autores confluyen en una explicación que pone el acento en su carácter de conflicto interpersonal. Así, la causa

principal del fenómeno se encuentra en la personalidad del acosador. En ese sentido, estas teorías desarrollan esquemas de diferenciación de los perfiles psicológicos de victimarios y víctimas.

3.2 Modelo sociolaboral

Este modelo, elaborado por Fernández y Llorens²⁶, reconoce que existe un componente personal, de intencionalidad del agresor, pero ponen el acento en la organización del trabajo como elemento central. Así, la fórmula que mejor sintetiza esta propuesta es: *“Factores de Riesgo Psicosocial + Factores de Acoso = Daños a la Salud”*. Por tanto, definen al acoso moral laboral en los siguientes términos:

Es un riesgo laboral, derivado de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en la salud son daños derivados del empleo y es una obligación empresarial prevenirlo. Se produce cuando el empresario o sus representantes o cualquier trabajador(es) que tiene(n) una posición de mayor poder (reconocido como una categoría laboral superior, o de facto, por tener mayores apoyos, mayor antigüedad, etc.), actúan con el propósito de dañar a otro/a u otros/as trabajadores usando las deficiencias en la organización del trabajo de forma repetida y frecuente en el tiempo. Lo que diferencia el acoso moral de otros problemas derivados de la organización del trabajo es la intencionalidad de causar daño, la focalización en una o varias personas, la repetición, frecuencia y continuidad en el tiempo (NTP 476: 1998). Si no se dan estas características, hablaremos de factores de Riesgo Psicosocial derivados de la organización del trabajo, pero no estaremos hablando de un caso de acoso moral²⁷.

De esta forma, el modelo sociolaboral²⁸ se enfoca en la utilización de las estructuras de organización del trabajo, para causar un perjuicio a otra persona. En cierto sentido, este modelo supera al anterior al complejizar el análisis, mediante la indagación sobre las tramas organizativas y contextuales. Así, activa la posibilidad de generar acciones de prevención y no sólo de reparación ante el daño consumado. Sin perjuicio de ello, el modelo sociolaboral presenta ciertas deficiencias, en tanto no avanza sobre: (i) las relaciones de poder que informan las situaciones de acoso; (ii) las dinámicas grupales de violencia laboral; (iii) la gestión de los conflictos al interior de las empresas.

Aperturas finales.

La resolución de problemáticas sociales depende de las formas en que las conceptualicemos. En ese sentido, en este breve trabajo nos propusimos plantear una somera genealogía del concepto de *mobbing*, comúnmente utilizado a la hora de resolver casos de acoso laboral. En tanto las mujeres no sólo se encuentran atravesadas por relaciones de clase sino también por relaciones de género, precisan de categorías jurídicas que profundicen sobre las estructuras elementales y las condiciones de posibilidad del ejercicio de violencias en su contra. Esto implica poner en el centro del debate la red de relaciones de poder que cimientan el tejido social. En la teoría feminista, la idea de doble opresión de las mujeres (por el capitalismo y por el patriarcado), fue ampliamente desarrollada por el feminismo socialista y las “teorías del doble sistema”²⁹. Ciertamente, en la posición de las mujeres trabajadoras confluyen diversos sistemas de dominación, que cimientan estructuras sociales

desigualitarias. De ahí la necesidad de adoptar categorías jurídicas que nos permitan una mayor densidad analítica, a la hora de abordar las violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo. En ese sentido, las herramientas proporcionadas tanto por la Ley 26.485³⁰ como por el Código Civil y Comercial de la Nación³¹, resultan atractivas para fundar jurídicamente reclamos, que muchas veces requieren de miradas remedial-prospectivas y no sólo retrospectiva-retributivas.

Notas

1 Agradezco a Carla Roggi sus comentarios a una versión previa de este trabajo. En gran medida, los interrogantes que aquí se plantean son fruto de nuestras discusiones, en virtud de la clase sobre violencia laboral que impartimos juntas en la materia “Relación individual de trabajo” a cargo del Dr. Héctor Omar García.

2 En este sentido, resultan ilustrativos los pioneros aportes del feminismo radical norteamericano, v.: MacKinnon, C. (1979) *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven and London: Yale University Press.

3 Entre otras, ver: Di Corleto, J. (2010) *Justicia, Género y violencia*. Red Alas: Librería.

4 Entre otras, ver: Herrera, M. (2009) “Algunos apuntes renovados sobre la responsabilidad en los casos de violencia familiar y de género a la luz de la ley 26485”. *Jurisprudencia Argentina*. IV (2009): 1506-1521.

5 Chappell, D. y Di Martino, V. (1998) *Violence at work*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. En este

informe, Argentina figura como uno de los países con mayores índices de acoso sexual laboral.

6 OIT (2016a) “Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016)”. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

7 OIT (2016b) “Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. Documento GB.328/INS/17/5 (Ginebra); OIT (2016c) “Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016). Documento GB.329/INS/INF/3. Ginebra: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

8 OIT (2017) *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Informe V (1). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

9 OIT (2018a) *Informes de la Comisión normativa: Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia*, en *Actas Provisionales*, núm. 8A, Conferencia Internacional del Trabajo, 107° reunión; OIT (2018b) *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Informe V (2). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

10 La categoría “género” presenta una multiplicidad de sentidos sobre los que no es posible detenerse en esta ocasión. Basta aclarar que concebimos al género como un espacio político de disputa constante, en contraposición a categorías binarias que resultan esencializadoras y que invisibilizan otras identidades. En ese sentido, creemos que el

género debe ser entendido en intersección con otras expresiones identitarias, tales como la clase, la raza, la religión, el posicionamiento geopolítico, entre otras. Sobre los reparos acerca de la utilización de la categoría “género” en forma unidimensional, a-histórica y despolitizada, ver el apartado “Los interrogantes” del trabajo que publicamos oportunamente: Lobato, J. y Afarian, J. (2018) “Las dos caras del mismo mac(h)rismo”, en *Bordes. Revista de política, derecho y sociedad*, mayo-julio de 2018. Disponible en: http://revistabordes.com.ar/wp-content/uploads/2018/08/10_Las_dos_caras.pdf. En el mismo sentido: Viturro, P. (2006) “Constancias”. En *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, núm. 6, pp. 295-300. Para una aproximación a los debates feministas en torno al “género”, ver: Osborne, R. y Molina Petit, C. (2008) “Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler)”. En *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (15), pp. 147-182.

11 OIT (2018b) *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Informe V (2). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 16.

12 OIT (2017) *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Informe V (1). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 10.

13 El art. 2 de la ley 26.743 establece: “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función

corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

14 “Tradicionalmente, los hombres han ocupado la mayoría de los puestos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres han estado sobrerrepresentadas en los trabajos de escasa remuneración y con poca o ninguna representación organizada. Esto muestra que las consideraciones de género están profundamente arraigadas en las relaciones de poder que predominan en el mundo del trabajo, con un desequilibrio tradicional de fuerzas que favorece a los hombres”, op. cit. nota 6.

15 Sobre las diversas dimensiones de la violencia hacia las mujeres y su carácter expresivo, los trabajos de Rita Segato son una referencia ineludible, ver: Segato, R. (2003) *Las estructuras elementales de la violencia*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

16 Op. cit. nota 6.

17 Esta normativa se enmarca en una batería de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos: Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos; CEDAW (art. 1 y Recomendación General del Comité CEDAW Nro. 19 y 35); Convención Belém do Pará (art. 1), entre otros.

18 El art. 4 establece que: “Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera

directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

19 Romero Rodenas, M.J (2005) *Protección frente al acoso en el trabajo*. Albacete: Bomarzo, p. 12.

20 Leymann, Heinz (1990) “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”. En *Violence and victims*, vol. 5, nro. 2, pp. 119-126.

21 Para este apartado nos basamos, principalmente, en el recorrido trazado en: Mayoral Blasco, S. y Espluga Trenc, J. (2010) “Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 2, pp. 233-255.

22 Piñuel y Zabala, I. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

23 Hirigoyen, M.F (2001) *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

24 Op. Cit. nota 21, p. 55.

25 Op. Cit. nota 22, p. 44/45.

26 Fernández Carou, D. y Llorens Serrano, C. (2002) “Acoso moral (mobbing): Una dimensión del riesgo psicosocial”.

27 Op. cit., p. 2.

28 En Argentina, los estudios de Neffa dialogan con este modelo. Ver: Neffa, J.C (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET.

29 El feminismo socialista de los años ´70, desarrolló relecturas de la obra de Marx y logró incorporar a la noción de explotación, el trabajo doméstico no remunerado. En este sentido, una referencia ineludible es la obra de Heidi Hartmann (Hartmann, Heidi (2010) “The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union”. En J.F Sitton (eds) *Marx Today*. New York: Palgrave Macmillan, pp.201-228), y los trabajos de Silvia Federici (para un acercamiento a ellos, se puede consultar su obra más reciente: Federici, S. (2018) *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños). Para lecturas de feminismo marxista más recientes, ver: Arruzza, Cinzia (2010) *Las Sin Parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Ed. Sylone; Bhattacharya, Tithi (2017) *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentering Oppression*. London: Pluto Press. Por otra parte, el desarrollo del enfoque de interseccionalidad plantea la necesidad de reconocer la vinculación del género con otras dimensiones identitarias, que configuran situaciones de discriminación múltiple. Aquí el foco está puesto en la marginación de las “identidades interseccionales” del discurso mainstream de las resistencias. Ver: Crenshaw, K. (1991) “Mapping the Marghins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, en *Stanford Law Review*, vol. 43, nro. 6, pp. 1241-1299.

30 Arts. 4, 5, 6 sobre conceptualizaciones jurídicas y arts. 16 a 40 sobre garantías procesales. En igual sentido, la reglamentación del decreto 1011/2010.

31 Arts. 10, 52, 1710, 1711 y las disposiciones acerca de reparación de daños (especialmente, arts. 1716, 1722, 1723, 1740, 1741 y 1753).