



**“La incidencia del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo
para el juzgamiento de los casos de *mobbing*”**

ABOGACIA

Seminario Final

Alumno: Vanesa Susana Diego

DNI: 30.368.237

Legajo: VABG83868

Tema: Modelo de caso (nota a fallo) – Derechos Fundamentales en el mundo del
Trabajo

C.N.A.T. Sala Primera: “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido” causa n° 28649/2013/CA1.
SD 91852 (31 de mayo de 2017)

2021

Sentencia:“H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido” causa n° 28649/2013/CA1. SD 91852

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala Primera (Buenos Aires).

Fecha: 31 de mayo de 2017.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias. A) Doctrina. B) Jurisprudencia. C) Legislación.

I. Introducción

Si bien hoy en día flamean las banderas de igualdad entre el hombre y la mujer, no ha sido siempre así, ya que el sexo femenino se ha visto históricamente relegado en todos los ámbitos de la vida. Más allá de evidenciarse una desigualdad de poder que se ha morigerado con el tiempo, aún es plausible ver esos atisbos dentro de la esfera laboral.

En autos “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”¹ dictada el 31/05/2017 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala Primera) se puede dar cuenta de ello.

Liminarmente, la actora denuncia ante la empresa en la cual es dependiente, una situación de *mobbing*, malos tratos y hostigamiento en razón a su condición de mujer infringidos por su superior jerárquico. El eje medular de la cuestión versa sobre la situación de despido indirecto en la que se vio la trabajadora y el monto por daño moral que sería pasible de obtener si probara el daño psicológico que la afecta a causa de la situación de violencia padecida.

La relevancia de sentencia se ve reflejada en el examen de las condiciones del ambiente digno y equitativo plasmados en la Ley de Contrato de Trabajo² (en adelante L.C.T.) que deben resguardar los empleadores para la preservación del estado de salud – tanto física y mental- de sus dependientes. Y, en caso de haber incumplimiento, lo que ocurre asiduamente en la actualidad, la conminación a resarcir el daño moral.

De lo expresado *ut supra* emana un problema de prueba, que resulta de la omisión o de la incorrecta valoración de los hechos probatorios que sirven de sustento para la resolución de la causa(Alchourrón & Bulygin, 2012).

¹(C.N.A.T. Sala I. (2017).“H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”)

²(Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo., B.O 13/05/1976)

Luego de evidenciar el trasfondo de ambos relatos y la documental presentada, sumada a la desvinculación del victimario por parte de la patronal, dieron como resultado la corroboración de la violencia psicológica descrita en la Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485³ y el hostigamiento laboral. Las resoluciones dictadas en primera instancia y la Cámara lograron soslayar el problema en torno a la prueba y dilucidar la violencia efectivamente sufrida, y, brindar una solución ajustada a derecho.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

En su presentación inaugural, la señora “H. Y. A.” demandó a su empleadora “T.A. S.A” el pago de las indemnizaciones correspondientes por malos tratos, discriminación y acoso laboral sufridos por parte de su superior jerárquico, que la colocaron en situación de despido indirecto el día 13/09/2012 . En razón de ello alegó padecer una afección psíquica y estrés laboral como resultado de lo acaecido.

La Sra. Jueza *a quo* entendió que se encontraba acreditada la situación de *mobbing* denunciada por la actora, y condenó a la empresa al pago de las indemnizaciones adeudadas y derivadas de la desvinculación mencionada *ut supra*, resultando ajustada a derecho la actitud rescisoria en que se habría colocado a la Sra. H. En ese contexto, consideró procedente el reclamo deducido a fin de adicionar un resarcimiento integrativo de los conceptos daño moral y material, ya que se comprobó los actos discriminatorios sufridos desde el inicio de su relación laboral por parte de la patronal, consistentes en malos tratos y hostigamientos en el ámbito laboral.

Contra tal pronunciamiento dictado en la sentencia previa la demandada apeló. Expresó agravio por la forma en que habían sido apreciadas las pruebas producidas, sostuvo que la causal de despido no resultó suficiente ni temporánea y alegó que ninguno de los testimonios brindados en autos había dado cuentas de una situación de *mobbing* tal y como había sido alegada por la actora. Sostuvo que en razón de que el daño moral nunca fue acreditado por la actora, no correspondía resarcir el mismo haciendo hincapié en la disconformidad de la tasa de interés aplicada retroactivamente accesoria al pago.

Sobre la base de dicho criterio, y teniendo en consideración las circunstancias de hecho de esta causa la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo -Sala Primera-

³(Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. BO 14/04/2009)

resolvió confirmar la sentencia en todo cuanto fue materia de recursos y agravios con los votos de los Dres. Gloria M. Pasten de Ishihara y Miguel Ángel Maza.

III. Análisis de la *Ratio Decidendi*

En mérito de lo expuesto, la Cámara ratificó que la actora debía aportar indicios serios y concretos acerca de las actitudes que lesionaron su derecho fundamental y la parte demandada acreditar que su conducta se generó en causas absolutamente ajenas a la invocada vulneración de derechos fundamentales haciendo referencia a la doctrina sentada por la CSJN en el fallo “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”⁴.

Sobre esa base, se observó que la actora había suministrado suficientes elementos para formar y acreditar el cuadro indiciario anteriormente aludido. Como resultado del análisis de los testimonios surgió de manera indubitada que la auditoría llevada a cabo por la empresa T.A. S.A., en cabeza de un agente de la misma, culminó con la desvinculación del Sr. E. M. como empleado; corroborando así, la situación de *mobbing* y discriminación denunciada por la actora. Teniendo en cuenta los padecimientos sufridos por la Sra. H., y habiendo mediado la investigación interna del superior destituido, la recurrente denotaba contrariedad al invocar desconocimiento de esos hechos como justificación para eximirse de su responsabilidad.

Así las cosas, quedó probado de manera acabada que la actora sufrió violencia en el lugar de trabajo vislumbrada anteriormente en la C.N.A.T *in re* “Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A. s/ despido”⁵, (S.D. 87370 del 13/1/2012) a la luz de la tutela de la Organización Internacional del Trabajo que la definió como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. A su vez encuadró dentro del hostigamiento psicológico, modalidad de violencia laboral prevista en el art. 5 y el art. 6 inc. c) de la ley 26.485, y el Decreto Reglamentario 1011/2010 que contempla específicamente el supuesto de violencia laboral contra las mujeres, quedando evidenciado que T.A. S.A. había incumplido los estándares internacionales

⁴S.C.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", P.489. XLIV (15/11/2011).

⁵(C.N.A.T. Sala I (2012). "Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A. s/ despido ", 2012)

de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁶(CEDAW).

Como argumentos finales, la Cámara ponderó el principio *alterum non laedere* consagrado en el art. 19⁷ de nuestra Carta Magna, adicionado al deber del empleador de velar por la integridad psicofísica de sus dependientes, cuya obligación dimana del principio de indemnidad previsto en el art. 75 LCT y la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste arts. 62, 63, 75 y concordantes de la LCT). Todo ello guarda consonancia bajo el andamiaje normativo que erige el art. 14 bis de la Constitución Nacional⁸.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La doctrina por su parte viene jugando un rol importante en la temática que nos ocupa, si bien ha sido ardua la tarea de poder conceptualizar el acoso laboral, vendría de la mano de un psicólogo alemán que lo definió al *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral: “consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática, por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido con ella” (Leymann, 1996).

Hirigoyen (1999) aseveraba que la administración pública, el acoso no está relacionado con la productividad sino con los juegos de poder. Empero, las personas no podían eximirse de responsabilidad intentando culpar al sistema, ya que aludía a una dimensión psicológica fundamental: la pulsión que lleva a los individuos a controlar al otro y a querer avasallarlo.

Las empresas deberían implementar una reglamentación que permita al Encargado de la Oficina de Recursos Humanos o Superior Jerárquico, una organización que structure la prestación laboral y regule cuestiones referidas a las conductas del personal en el ámbito de trabajo. Dicho estatuto debería contener obligaciones y

⁶(Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer., BO 27/05/1985)

⁷C.N. (1994) Art 19: “Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe”.

⁸C.N.(1994) Art 14 Bis:“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial(...)”.

prohibiciones propias de la actividad o de la forma habitual de la efectivización de las tareas. A su vez, disponer sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, ya que éstas emanarían directamente de la voluntad del empleador y en consonancia con las normas que regulan el caso. Como consecuencia directa de ello, se evitaría incurrir meramente en un decálogo de normas positivas donde las personas de la empresa podrían practicar ese tipo de violencia y no habría consecuencia alguna al acoso realizado. (Pérez del Viso, 2020).

Debe haber ineludiblemente normas positivas, sanciones y mecanismos de visibilización, mediación y resolución de situaciones de acoso laboral y esto sí tendría por finalidad hacer cumplir el precepto de la convencionalidad de Belem Do Pará⁹ que fuera asumida por el estado argentino la de prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer.

Así las cosas, la ley 26.485 brinda una definición del concepto de violencia y sus tipos. En su art. 5 apartado c) expone qué se entiende por violencia psicológica:

(...) la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

El Dr. Grisolia, deja en claro que en términos simples el *mobbing* es una especie de abuso de poder o de autoridad, lo que debe ser diferenciado. Primero aparece el ejercicio abusivo o en forma arbitrario del poder de dirección del empleador, ya que busca por este medio inadecuado un mayor rendimiento de los trabajadores. También existen problemas frecuentes en el ambiente laboral por las exigencias desmedidas de los jefes, muchas veces irascibles, compañeros molestos, exceso de trabajo, stress, muchos conflictos en el ambiente laboral.

Para que exista un acoso de tipo psicológico la finalidad que persiga el empleador debe ser la de perjudicar la integridad psíquica del trabajador, lo debe hacer por medios o procedimientos ilegales, ilícitos o bien ajenos a un trato respetuoso o más bien humanitario y que atentan con la dignidad misma del trabajador.

⁹(Ley n° 24.635, (1996) Convención Belem do Pará. , BO 09/04/1996).

Por su parte la doctrina internacional ha receptado este tema de forma tal que para que se tipifique el acoso laboral deben coexistir conductas de hostigamiento reiteradas en el tiempo, ya que una acción meramente puntual y/o esporádica no alcanza para configurar el *mobbing*, y requiere una persecución continua persistente. Encierra una variada gama de matices y modalidades, manifestándose en algunas ocasiones en forma directa y en otras de modo indirecto. (Grisolia y Ahuad, págs., 60/61, 2019).

Los acosadores con personalidades psicopáticas, son quizás los más difíciles de identificar ya que si bien son sujetos tóxicos y dañinos, están perfectamente integrados a la sociedad y su comportamiento está naturalizado dentro de las organizaciones para las cuales trabajan (Piñuel & García, 2015). Desde 1996, la Organización Mundial de la Salud consideró la violencia como prioridad en la salud pública, entendiéndola como una amenaza y un obstáculo para el desarrollo de las naciones (Primer informe mundial sobre la violencia y la salud, 2003).

Sumado a lo antes dicho, en diciembre del 2020 en nuestro país se sancionó la ley n° 27.580¹⁰ la cual se aprobó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo -Convenio 190-, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra -Confederación Suiza- el 21 de junio de 2019. Este instrumento obliga a los Estados Miembros que ratifiquen el presente Convenio a respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Debiendo, especialmente tomar medidas dirigidas a: prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes, velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso, reparación y a medidas de apoyo, prever sanciones, garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, entre otros (B.O. 15/12/2020).

La jurisprudencia en sendos fallos viene sosteniendo lo mismo y marcando su posicionamiento al respecto. En los autos “G. P. F. c/ Baninter S.A. de Ahorro para fines determinados y otros s/ otros reclamos – *mobbing*,”¹¹ el Tribunal entendió que corresponde confirmar que el actor fue objeto de un trato hostil y persecutorio por parte

¹⁰(Ley n° 27.580, (2020).Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, B.O. 15/12/2020).

¹¹("C.N.A.Civ. Sala VI (2016). "G. P. F. c/ Bainter S.A. de Ahorro para fines determinados y otros s/ otros reclamos – *mobbing*")

de la persona codemandada, el cual configuró injuria laboral, toda vez que los testigos ofrecidos dan cuenta de que la relación entre las partes no era buena y que un directivo de la empresa empleadora lo insultaba y le gritaba, mientras que con el resto de los empleados no tenía el mismo comportamiento. Este maltrato sufrido por el actor de parte de un directivo de la empresa constituyó injuria de tal magnitud que impidió la prosecución del vínculo dependiente que los uniera (art. 242 LCT¹²), en tanto éste lo insultaba y gritaba, lo cual legitima la denuncia del contrato. Se juzgó la admisión de la pretensión resarcitoria del daño moral pues se encontró demostrado que las circunstancias vinculadas al trato hostil del que el actor fue víctima, le han causado el trauma de índole psicológico que le genera incapacidad, y toda vez que se advierte la existencia de daños atribuibles a la conducta adoptada por quien fuera la empleadora del actor, resarcibles más allá de la tarifa legal. (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala VI, 2016).

En otro decisorio reciente la Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala I, en autos “P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido”¹³ del (28/11/2019) los magistrados consideraron justificado el despido en los malos tratos recibidos por la actora porque si bien no se aportó datos circunstanciados del momento en el que ocurrieron los tratos injuriantes, de un examen razonado de las declaraciones, se advierte que el acoso y el trato agresivo y violento dispensado por el supervisor tuvo lugar durante toda la relación de trabajo, considerando asimismo, que los testigos estuvieron con la actora en la empresa en forma coetánea a la época de la extinción del vínculo laboral. Cuando son varias las causales invocadas en la notificación de despido, basta la acreditación de alguna de ellas con gravedad o entidad suficiente como causal de injuria laboral para justificar la medida y admitir el reclamo de las indemnizaciones pertinentes, por lo que ante la acreditada incorrecta fecha de ingreso registrada, la negativa de la demandada a la rectificación pretendida por el trabajador constituyó una injuria laboral con gravedad suficiente para justificar el

¹²L.C.T. Art. 242. Justa causa: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

¹³(C.N.A.T. Sala I (2019)“P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido” , 2019).

despido indirecto, todo esto de conformidad a los arts. 242 y 246¹⁴, Ley de Contrato de Trabajo. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 2019).

Así las cosas, el despido constituye una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Se trata de un acto unilateral que puede surgir de la voluntad de alguna de las partes, si proviene del empleador se denomina despido directo o, en su defecto, si dicha decisión es del trabajador se configura el denominado despido indirecto. De Diego lo define como, “el despido indirecto es el derecho que tiene el trabajador a considerarse injuriado y despedido”(De Diego, 2008, pág. 509).

Uno de los autores más destacados de la materia, Julio Grisolia esgrimía que:

“(…) el que decide dar por terminado el contrato de trabajo es el trabajador ante un incumplimiento patronal (injuria) que considera de suficiente gravedad e impide la continuación del contrato. Debe ser notificado por escrito (previa intimación al empleador para que subsane su incumplimiento), expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión. El trabajador tiene la carga de la prueba de la causa invocada; de demostrarla genera el derecho a cobrar las mismas indemnizaciones que en el caso de despido directo sin causa o sin causa justificada”(Grisolía, 2012, pág. 136).

En referencia al problema de prueba, la misma sirve como instrumento sobre el cual el juez se apoya para descubrir y establecer la veracidad de los enunciados de hecho que son objeto de su decisión. Tal como expresa de manera clarificadora Taruffo “la prueba provee al juez los datos cognoscitivos, la información de la cual debe servirse para formular tal decisión”(Taruffo, 2018, pág. 5), en base a tal reflexión, y en orden a las ideas y argumentaciones sobre las cuales se apoya la sentencia bajo análisis, se procederá a emitir una posición personal en el siguiente epígrafe.

V. Postura de la autora

Luego del recorrido que inició con la presentación del fallo bajo análisis y sus antecedentes, la historia procesal pertinente y el marco doctrinario sobre el cual se sustentan las razones por las cuales los jueces fallaron en la manera en que lo hicieron, cabe colegir si el decisorio resulta congruente y ajustado a derecho. La Sra. H.Y.A. luego de los padecimientos sufridos por su superior jerárquico, y ante la licencia médica y la denuncia presentada por maltrato ante la patronal, se sintió injuriada y despedida.

¹⁴L.C.T. Art. 246. Despido indirecto: “Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245”.

Tal vulneración a sus derechos, máxime cuando siendo mujer conlleva a una mayor protección por su condición de tal, derivó en que los magistrados debieran aplicar la sana crítica racional ante el acoso laboral que fue fehacientemente demostrado a través de las pericias médicas y testimoniales.

Se logró acreditar a través de los elementos característicos de la figura de *mobbing* que el maltrato consistió en un menoscabo sistemático y sostenido en el tiempo lo cual produjo a la víctima las afecciones y secuelas mencionadas *ut supra*.

Tal como se ha referido anteriormente los Camaristas se encontraron frente a un problema jurídico de prueba, que debieron resolver aplicando presunciones legales y las cargas probatorias que marcaron un hito en la causa “Pellicori”, donde la C.S.J.N. sostuvo que resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la parte demandada a la que se le reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. En el caso analizado la parte actora suministró suficientes elementos para formar y acreditar el cuadro indiciario aludido y por otra parte la demandada no aportó los indicios serios y concretos acerca de las actitudes para desvirtuar lo demostrado por la contraparte. Bajo el análisis de los hechos en autos, se evidenciaría de manera indubitada que el sumario interno administrativo llevado a cabo por la empresa T.A. S.A., debido a la denuncia que fuera formulada oportunamente por la actora y la situación allí descrita por la accionante de acoso laboral y discriminación por parte de su superior jerárquico, que culminó con la desvinculación del hostigador denunciado como dependiente de la empresa, demuestra a todas luces que la injuria aducida por la actora tuvo suficiente entidad para situarse bajo lo normado en el art 242 y 246 de la L.C.T.

A mi entender no hay razón para discrepar con la resolución esgrimida ya que lo opuesto conllevaría a una restricción de derechos perjudicando la parte más débil de la relación laboral. El presente fallo implica un precedente que más tarde sería reconocido en nuestro país al entrar en vigencia el nuevo orden normativo que imparte el Convenio 190 de la OIT en congruencia con el esquema proteccionista en materia laboral sumada a la luz de la Ley 26.485 que fomenta una tutela amplificadora de derechos de la mujer. Demás está expresar, mi postura plenamente coincidente con los magistrados Dres. Gloria M. Pasten de Ishihara y Miguel Ángel Mazara.

VI. Conclusión

A raíz de lo analizado se puede deducir que violencia laboral es una situación reiterada y sostenida en el tiempo que, en el caso del *mobbing* o acoso moral o psicológico, se distingue de la violencia física, ya que no se ven señales externas ni signos visibles, ya que la víctima padece un deterioro socio emotivo y psicofísico progresivo. Desde el inicio del maltrato se prosigue con una sucesión sistémica de acciones destinadas al derrumbe anímico de la persona que se traslucen en distintos síntomas progresivos de estrés que derivan en un deterioro físico a través de afecciones psicosomáticas.

En la causa que nos ocupa, ello se tornó evidente y llevó a la Sra. H. a realizar el reclamo ante los empleadores a causa del acoso laboral sufrido por su superior jerárquico. Si bien esta causa podría servir de precedente, la actual ratificación del Convenio N° 190 de la O.I.T. que ha comenzado a regir a partir del mes de junio del 2021 a nivel nacional se ha convertido en una herramienta fundamental contra el acoso y la violencia laboral, ya que la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales, establece que se trata de una de las modalidades de violencia por motivos de género. El problema de prueba del que adolecía la sentencia bajo análisis, soslayado por la interpretación amplia que hizo la Alzada al evaluar de manera objetiva toda la evidencia probatoria, que recaía sobre la víctima, de ahora en más será otro de los nuevos beneficios otorgados por este instrumento.

Se podrá flexibilizar, dependiendo del caso bajo examen, la carga de la prueba. Y, entre otras cosas, se amplía el marco protectorio con la incorporación de conductas que anteriormente no quedaban tipificadas dentro de la tutela de los derechos subjetivos del trabajador. Vale decir, que de ahora en más se proclama una nueva era bajo el lema del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

VII. Referencias

A) Doctrina

Abajo Olivares, F. (2016). *El Mobbing o acoso psicológico en el Trabajo*. Buenos Aires: Lexis Nexis.

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

- De Diego, J. A. (2008). *Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 7a ed.* Buenos Aires: La Ley.
- Fernández Madrid, J. C. (2000). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I.* Buenos Aires: Ed. La Ley.
- Grisolía, J. A. (2012). *Manual de Derecho Laboral. 8a ed. ampliada y actualizada.* Abeledo Perrot: La Ley.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.* Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.* Barcelona: Paidós.
- Piñuel, I., & García, A. (2015). *La evaluación del Mobbing: como peritar el acoso psicológico en el ámbito forense.* Sb Editorial.
- Taruffo, M. (2018). *La función epistémica de la prueba, en Problemática de la prueba, coordinado por María Victoria Mosmann y Mariela Panigadi.* Buenos Aires: Astrea.

B) Jurisprudencia

- "C.N.A.Civ. Sala VI (2016). "G. P. F. c/ Bainter S.A. de Ahorro para fines determinados y otros s/ otros reclamos – mobbing", Sentencia Definitiva N° 69221- CNT 20061/2012 (24 de 11 de 2016).
- “Kraus Ingrid Analia en J° 12345 Kraus Ingrid Analia c/ La Caja Art S.A.p/ Enfermedad Profesional (12345) S/ Recurso Extraordinario Provincial”, 13-04792150-8/1 (S.C.J. de Mendoza 10/11/2020).
- C.N.A.T. Sala I (2012). “Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A. s/ despido”, Sentencia Definitiva Nro. 87370 CAUSA NRO. 9.148/10 (13 de 02 de 2012).
- C.N.A.T. Sala I (2019)"P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s/ despido” , Causa N° 74277/16. (28 de 11 de 2019).
- C.N.A.T. Sala I. (2017)."H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido", Causa n° 28649/2013/CA1. SD 91852 (31 de 05 de 2017).
- S.C.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”,P.489. XLIV (15 de 11 de 2011).

C) Legislación

- Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (BO 27/05/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 24.635, (1996) Convención Belem do Pará.. (BO 09/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 26.485, (2009).Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 26.994, (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. (BO 1/10/2014). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 27.580, (2020).Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. (B.O. 15/12/2020). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 340,(1869). Código Civil. . (BO 01/01/1871). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*