



**Mobbing: tutela y prueba de la lesión de derechos fundamentales**

**ABOGACIA**

**Seminario Final**

**Luz Ana Belén Tula Velastiqui**

**DNI N° 36.677.289**

**Legajo VABG73828**

**Tutor: Vanesa Descalzo**

**Modelo de Caso - Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo**

Jurisdicción: Federal - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala II

Autos: Causa n° 28649/2013/CA1 – “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”

Tipo de resolución: Sentencia – Fallo N.º 91852

Fecha: 31 de mayo de 2017

---

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Análisis y comentarios. a) La ardua tarea jurídica de probar el *mobbing*. b) Postura de la autora. V. Conclusiones. VI. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción**

La importancia de dar tratamiento a la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido” del 31 de mayo de 2017 proviene de que la misma posee un trasfondo en el que se discute la posible viabilidad de un reclamo por daño moral en razón del *moobing* al que denuncia haber sido sometido la trabajadora. Lo así manifestado deja al descubierto una forma de acoso vinculado con el contexto laboral y que en este caso llevo a la dependiente a considerarse en situación de despido indirecto (art. 246 Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT).

La relevancia de este análisis se funda en la prevalencia de las condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 BIS LCT) como un derecho fundamental por el cual deben bregar los empleadores en resguardo de su cumplimiento. Ello nos expone la necesidad de inmiscuirnos en el entendimiento de la causa que nos ocupa desde una mirada objetiva que nos permita visualizar la importancia de la preservación de la salud mental de los dependientes.

Pero para comprender aún más la importancia de dar tratamiento a esta sentencia, debemos puntualizar en el vínculo resultante de la ponderación conjunta del *moobing* observado desde un enfoque de perspectiva de género (conforme Ley 26485 –de Protección Integral de las Mujeres). Ambas líneas temáticas son por estos días temas de interés y repercusión social que requieren de divulgación en pos de su prevención.

La valoración inadecuada producida en autos por el *A quo* tendiente a determinar la existencia fehaciente acoso laboral (*moobing*) en contra de la actora nos faculta a determinar que esta causa ostenta una problemática de prueba. Tal conflicto será lo que motivó a la Alzada a formular un replanteo en el caso con el fin de indagar si le asistía razón a la demandada cuando al momento de apelar la sentencia de grado argumentó que los padecimientos morales a los que refería la actora no poseían sustento alguno que la hicieran merecedora de una indemnización de tal índole.

---

Sébase de ante mano, que las problemáticas de prueba surgen con la omisión y/o incorrecta valoración de las pruebas susceptibles de demostrar la veracidad de los hechos que se pretenden poner en juzgamiento (Alchourrón & Bulygin, 2012).

En este recorrido que se pretende llevar a cabo, se dará inicio a un repaso por la premisa fáctica e historia procesal del caso para luego analizar sus fundamentos acompañados de un marco textual que culminará con las conclusiones a las que se puedan llegar a arribar.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal**

En el marco de una relación de trabajo la señora H. Y. A. demandó a su empleadora T. A. S.A por malos tratos, acoso y discriminación por parte de su superior jerárquico. Llegada a juicio, la trabajadora denunció estrés laboral y afección psíquica padecidas en razón de estos malos tratos.

La jueza “*a quo*” dictó una sentencia indemnizatoria en conceptos pertinentes y especialmente sobre daño moral en razón del *moobing* (acoso laboral) padecido por la accionante. Se condena a la demandada a abonar las indemnizaciones adeudadas y derivadas de la desvinculación que fue decidida por la trabajadora el día 13/09/2012.

Para así decidir, la justicia entendió que la injuria invocada en su telegrama extintivo relativa a los malos tratos, acoso y persecución recibidos por parte de su superior se encontraba acreditada, por lo tanto la actitud rescisoria en que se había colocado la Sra. H. resultaba ajustada a derecho. Además, consideró procedente el reclamo deducido a fin de adicionar un resarcimiento extratratario (integrativo de los conceptos daño moral y material) al considerar comprobada la circunstancia alegada por la parte actora respecto a los actos discriminatorios sufridos desde el inicio de su relación laboral por parte de la patronal, consistentes en malos tratos y hostigamientos (*mobbing*).

Posteriormente la demandada apeló el pronunciamiento dictado en anterior grado. Su queja se motivó en el modo en que habían sido apreciadas las pruebas producidas, sosteniendo que ninguno de los testimonios brindados en autos había dado cuentas de una situación de *mobbing* tal y como había sido alegada por la Sra. H. y en su tenor se agravió por entender que no correspondía que se la condene a resarcir el daño moral sufrido por la accionante, en razón de que el mismo nunca fue acreditado.

---

A mérito de lo sucedido, el Tribunal terminó confirmando la sentencia en todo cuanto fue materia de recursos y agravios, o sea confirmando la condena destinada a abonar las indemnizaciones adeudadas y derivadas de la desvinculación de la trabajadora. Votos de: Gloria M. Pasten de Ishihara - Miguel Ángel Maza.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

Atento a la problemática de prueba, interesa destacar en primer lugar, que al respecto la Cámara argumentó que:

Sin perjuicio de lo normado por el art. 377 del CPCCN, en materia probatoria, resulta de aplicación al caso la doctrina sentada por la CSJN en el fallo “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” (...), es decir, la actora debía aportar indicios serios y concretos acerca de que las actitudes que describe en la demanda dirigidas hacia su persona por parte de su empleadora, 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 (...). Desde esta perspectiva, observo que la actora suministró suficientes elementos para formar y acreditar el cuadro indiciario aludido. (Considerando IV: 2)

En efecto, los Camaristas consideraron que del análisis de testimonios surgía de manera indubitada que la auditoría llevada a cabo por la empresa T. A. S.A., en cabeza del Sr. M., culminó con la desvinculación del Sr. E. M. como dependiente de la empresa; es decir, que la situación de acoso laboral y *mobbing* por parte de su superior jerárquico allí descripta por la accionante estaba corroborada.

La Alzada argumentó: “Lo expuesto, a mi entender, resulta determinante, para tener por acreditado los incumplimientos laborales invocados por la actora en su escrito de inicio y que motivaron la denuncia del contrato de trabajo” (Considerando IV: 3). El hostigamiento laboral era un proceso que se desarrollaba de manera continua, progresiva y de larga duración en el tiempo, cuya finalidad era entre otros, en la exclusión de la persona trabajadora del universo laboral, y no era algo repentino ni casual, sino que tenía un motivo preponderante de quien ejercía tal conducta.

---

Llegado a este punto del análisis, se destacó que la Organización Internacional del Trabajo definía a la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona era agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, C.N.A.T *in re* “Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A.s/ despido”, S.D. 87370 del 13/1/2012).

En el caso analizado, quedaba debidamente acreditado que la actora fue objeto de hostigamiento psicológico, modalidad de violencia laboral expresamente contemplada en el art. 5 de la ley 26.485, y cuyo Decreto Reglamentario 1011/2010 contempla específicamente el supuesto de violencia laboral contra las mujeres, refiriendo al mismo como una acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora.

En tal sentido, se concluía en que la demandada había incumplido los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), siendo que toda persona debía ejercer sus actos respetando a su vez el principio *alterum non laedere* consagrado en el art. 19 de la Constitución Nacional, sin dejar de lado el deber del empleador de velar por la integridad psicofísica de sus dependientes.

De allí es que se debía preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento del derecho a "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis C.N.) fundando en ello su legitimidad-exigencia de tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes derivado del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62, 63, 75 y concordantes de la LCT).

Por las consideraciones vertidas, es que se había resuelto confirmar la decisión de grado en el aspecto analizado.

#### **IV. Análisis y comentarios**

##### **a) La ardua tarea jurídica de probar el *mobbing***

Es sumamente importante partir del hecho de que en este país no existen normas específicas que se ocupen del tema en cuestión. Se puede afirmar que nuestro marco legal está dado por una serie de normas que en su conjunto se encargan de dotar de protección al individuo víctima de acoso laboral.

---

Haciendo un rápido repaso por la historia de los derechos fundamentales del trabajador vemos que estos cobraron particular relevancia desde la reforma constitucional del año 1957 en que se incorporó el artículo 14 bis a la Constitución Nacional. Éste dispuso entre otras cuestiones la idea de que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, la garantía de salario mínimo vital y móvil, igual retribución por igual tarea, protección contra el despido arbitrario, la posibilidad del trabajador de organizarse sindicalmente y lo que más nos interesa como eje de este análisis "condiciones dignas y equitativas de labor".

Cuando de protección al trabajador se trata, la Ley de Contrato de Trabajo es sin lugar a dudas la norma madre que engloba las bases del derecho laboral; sus disposiciones regulan cada uno de los aspectos básicos del vínculo empleador-empleado, enunciando a la vez los deberes y obligaciones de cada una de las partes. Esta protección impuesta por la LCT viene a poner un freno a los abusos y arbitrariedades que aparecen en el terreno laboral.

Uno de los objetivos que dicha norma enfrenta es lograr que el trabajador pueda desempeñar su tarea de modo totalmente libre de violencia, a sabiendas que la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo 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" (Considerando V, Cámara Nacional del Trabajo, Sala II, in re Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A.s/ despido", S.D. 87370 del 13/1/2012).

En el caso puntual de las víctimas de género femenino, otra herramienta fundamental contra este tipo de violencia la aporta la ley 26.485 de protección integral a la mujer. La misma en su artículo 6° inc. "c" conceptualiza como Violencia laboral contra las mujeres a aquella que discrimina a las mujeres en ámbitos de trabajo, obstaculizando su acceso al empleo, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, lo cual también incluye el quebrantamiento del derecho de igual remuneración por igual tarea o función y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

---

En el caso analizado, se pretende probar que la actora fue objeto de hostigamiento psicológico, modalidad de violencia laboral expresamente contemplada en el art. 5 de la misma ley 26.485 como aquella:

(...) que causa un 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, descredito, 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.

En tal sentido, se puso en duda si la demandada incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de rango constitucional, cuyo artículo 11 obliga al Estado a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar los derechos del trabajador en el mismo sentido que el art 6° inc. a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, ratificada por Ley 24.632 de 1996 -el cual incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación-. Ambos instrumentos internacionales que en conjunto, constituyen el soporte de las disposiciones contenidas en la citada Ley 26.845 tal y como lo establece el art. 2 de dicha norma.

Si bien las bases son sólidas, ello no obsta a la complejidad de probar este tipo de violencia conocido doctrinariamente como mobbing. El término llegó a acuñarse y ser definido como “el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo” (Abajo Olivares, 2004, pp. 16-17)

El acoso moral en el trabajo o mobbing constituye un maltrato psicológico torturador, silencioso, cuyo principal objetivo suele ser lograr que el acosado abandone, mediante una aparente decisión voluntaria, su puesto de trabajo; generalmente se configura mediante

---

conductas hostiles, frecuentes y prolongadas en el tiempo, sin embargo, excepcionalmente puede materializarse con un solo acto, realizado por uno o varios sujetos, pero la mayoría de las veces no es denunciado por la víctima. (Fernández S. & Nava, 2010:87)

Carriaga (2016) comenta que muchos fallos han sostenido “la prueba debe ser concreta y no solo indirecta, y esto se presenta en contra de los derechos de las víctimas, debido a que dicho acoso se realiza en la mayoría de los casos en secreto o sin testigos) (p. 1). Sumamente interesante es el punto de enfoque que ofrece Carbona (2008) al referirse a las cargas probatorias en el terreno laboral; el autor afirma que la cuestión no pasa por quien tiene el deber procesal de probar sus dichos, sino que la cuestión es “¿quién va a asumir las consecuencias de que determinado hecho controvertido no esté suficientemente probado?” (p. 203) Según el mismo, se debe tener particular cuidado al sortear este tipo de complicaciones, dado que una distribución errónea de la carga de la prueba puede inducir al juez a asumir conclusiones erróneas y por tanto producir una sentencia errada; esta idea esencial demuestra que más que reglas de prueba, son reglas de decisión.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Gobierno de la Nación Argentina (2012) argumenta la necesidad de tener en cuenta ciertos tecnicismos que ayudan a afrontar la problemática tarea de recopilar y valorar la prueba contextualizada en el campo laboral, entre las cuales destaca:

- Los jueces deben valorar la prueba a favor de la víctima, para con ello impedir que el victimario se beneficie con la impunidad sólo porque la prueba es difícil.
- Evitar que el formalismo procesal neutralice los objetivos tuitivos del derecho de fondo.
- Tener presente que la prueba debe versar sobre los actos de maltrato y que tal vez pueden surgir de alguna constancia documental que permita visibilizar la violencia laboral.
- Hacer hincapié en que es común que el victimario presente un desequilibrio psicológico en numerosas ocasiones lo hace proclive a dejar rastros materiales de su idea obsesiva (cartas, emails, mensajes, incluso instrucciones laborales inusitadas, etc.).
- Valorar la declaración de testigos.

---

Llegado a este punto del análisis parece oportuno resaltar que tratándose de un caso laboral de acoso contra una mujer en donde existen dificultades de carácter probatorio, ya existen precedentes que exponen cual es el modo en que deben valorarse las pruebas. Ejemplo de ello es el fallo dictado en los autos “Servicios Río Colorado S.A. en J: 156437 ‘N. O. G. E. c/ Servicios Río Colorado S.A. s/ despido’ s/ recurso extraordinario provincial” por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, el 06/08/2020 (Cita: MJ-JU-M-127308-AR|MJJ127308|MJJ127308)

En el mismo se discutía la viabilidad de la indemnización pretendida por una mujer que había sido despedida por su estado de gravidez. De modo contundente el Tribunal resolvió en favor de la actora luego de postural que:

La perspectiva de género lo que hace es poner énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas por parte de los jueces de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática, y por ello no resulta novedoso para la labor jurisdiccional, puesto que es sabido que los jueces deben ponderar los elementos de prueba - objetivos y subjetivos- a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento. (Considerando IV)

Otro interesante antecedente proviene de una sentencia dictada por el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes en los autos "M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA S/DAÑOS Y PERJUICIOS" 17/10/2016. Expediente N° C12 71936/3. En este caso la actora demandó a su empleadora el cobro de una indemnización fundada en el acoso sexual sufrido por parte del Gerente de una entidad bancaria durante el tiempo que se desempeñó como empleada.

En esta sentencia los magistrados argumentaron que en el terreno del acoso laboral existía una evidente dificultad probatoria, pero para que ella no fuera sinónimo de “impunidad” y partiendo a la vez de las características propias de la dependencia laboral, se debía imponer el principio de primacía de la realidad. Es decir, el juzgador debía poner especial atención y sensibilidad para evitar que el proceso se detuviera en la superficie aparente de las situaciones jurídicas, y avanzara en lo más profundo, o sea, en lo real. (Considerando VII).

---

## **b) Postura de la autora**

Llegado a este punto del análisis considero que no existe duda de que la violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta de diversos modos, pero que en general todos ellos apuntan al hostigamiento moral ocasionado por el abusivo ejercicio del poder que una persona tiene sobre la otra dentro de un contexto laboral. Esto me conduce de modo casi inevitable a compartir mi postura personal con lo resuelto en este caso por la justicia.

Considero que lo resuelto guarda relación con la comprensión de que en este caso el hecho denunciado corresponde con lo que la doctrina ha denominado *mobbing*, luego de asumir que se trata de conductas que pueden ser exteriorizadas de distintas formas, pero que en general se enfocan en la obtención de un resultado concreto lo cual constituye un atentado a la integridad física, moral o incluso sexual de la trabajadora (Cámara Nacional del Trabajo, Sala II, in re Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A.s/ despido”, S.D. 87370 del 13/1/2012).

Que además, la discriminación como tal es violatoria de las disposiciones del art. 14bis de la Constitución Nacional que otorga al trabajador el reconocimiento de un trato digno e igualitario. Seguidamente, la Ley de Contrato de Trabajo se encarga de desmenuzar cada uno de los deberes del empleador, pero sobre todo refrenda la necesidad de liberar al trabajador de cualquier trato discriminatorio o desigualitario (Art. 17). Más tarde, la ley 26.485 se encarga nuevamente de enfatizar en este tipo de casos y vincularlos con un modo de violencia de género (art. 4°, 5°, 6°), haciendo particular hincapié en las obligaciones y deberes asumidos por el Estado en esta materia desde la incorporación a la carta magna de instrumentos internacionales que bregan por la eliminación de la violencia contra la mujer en cualquiera de sus formas (art. 2°).

Sin embargo, la complejidad de prueba que ha motivado a estas páginas debe ser atendida de un modo particular, y en ello esta sentencia se ha hecho eco de otras que han sido dictadas en este país. Estos antecedentes colaboran aún más en comprender que es necesario poner énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas por parte de los jueces de modo que se logren garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática.

Al parecer, estas situaciones requieren de una valoración de los elementos de prueba -objetivos y subjetivos- a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen

---

al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento (“Servicios Río Colorado S.A. en J: 156437 ‘N. O. G. E. c/ Servicios Río Colorado S.A. s/ despido’ s/ recurso extraordinario provincial” por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, el 06/08/2020). No debemos olvidar que conforme la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Gobierno de la Nación Argentina (2012) es necesario afrontar la problemática de prueba mediante una serie de actividades procesales entre las que se destacan la valoración de la prueba a favor de la víctima, la evitación de los clásicos formalismos procesales, y la especial valoración de testimonios de ciertos testigos cercanos a las partes.

En uno de los antecedentes analizados incluso la justicia misma llega a manifestar el particular cuidado que se debe tener en estos casos para no convertir una problemática de prueba en una situación de impunidad (Superior Tribunal de Justicia de Corrientes en los autos "M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA S/DAÑOS Y PERJUICIOS" 17/10/2016. Expediente N° C12 71936/3).

Es por eso, que a sabiendas de la existencia de una carga probatoria dinámica propia de este tipo de procesos, considero que la justicia ha valorado debidamente y con particular atención las pruebas vertidas, y eso es lo que finalmente ha permitido traer luz a los sectores más oscuros de este caso. Resta entonces destacar que como bien lo asumieron los magistrados, se trata de un caso de violencia laboral conceptualizado como aquel que discrimina a las mujeres en ámbitos de trabajo, obstaculizando el ejercicio de sus derechos por medio del hostigamiento psicológico en forma sistemática (Ley 26.485, art. 6, inc. c, 2009); cabe destacar que este concepto no hace más que reforzar que la comprensión de Fernández y Nava (2010) acerca de lo que es el *mobbing* desde un concepto doctrinario.

Con lo cual, me encuentro en el deber de proclamar en favor de la postura de los votos emitidos por los magistrados que atendieron este caso, porque a pesar de la complejidad del mismo, han sabido valorar hasta el más mínimo detalle y hacer judicialmente responsable a quien debe responder por todo el daño que se ha causado.

## V. Conclusiones

- ✓ Podemos asumir en primer lugar que *mobbing* laboral constituye un ataque de un individuo hacia otro, fundado en alguna clase de diferencia

---

entre estos (jerarquía, sexo, creencias, raza, etc.). Esto lo convierte en acto discriminatorio, y por ende, prohibido por imperio de la ley.

- ✓ Por otro lado, y tratándose de una persona de género femenino, corresponde puntualizar la vigencia de la ley 26.485, cuyo contenido reafirma los deberes asumidos por el Estado nacional a la hora de proteger y defender a la mujer de diversos tipos de violencia. Esta misma norma reconoce dentro de sus disposiciones a la violencia laboral contra la mujer como un modo de hostigamiento (arts. 5 y 6).
- ✓ Probar el acoso se vuelve el eje discusión, dado que la común privacidad que envuelve a estas circunstancias dificulta notablemente su demostración. A pesar de ello, actualmente ya se han desarrollado protocolos que sirven de guías a la hora de colocar mayor o menor énfasis en determinadas cuestiones.
- ✓ La doctrina elaborada en los estrados judiciales nos ayuda a comprender que la envergadura que posee una problemática de prueba que quedó resuelta al darse por probado el acto discriminatorio contra la mujer demanda.
- ✓ Lo resuelto en esta sentencia nos exhibe una justicia enfocada en un derecho evolucionado, un derecho que ha mutado hacia nuevos enfoques que toman particular atención a lo concerniente a la materia de derechos humanos.
- ✓ Finalmente se puede decir que esta sentencia reviste el carácter de antecedente, dado que la misma expone el tratamiento de la carga de la prueba de un modo disímil al habitual, al efectuar su valoración de modo completamente libre de las ataduras de un proceso clásico y sujeto a viejas concepciones.
- ✓ Este actuar jurídico sienta las bases de un derecho mucho más comprometido con las obligaciones asumidas con los tratados internacionales.

## **VI. Referencias bibliográficas**

### **a) Doctrina**

- 
- Abajo Olivares, J. (2004). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Lexis Nexis - Depalma.
- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Carbone, C. A. (2008). Cargas probatorias dinámicas: Una mirada al derecho comparado y novedosa ampliación de su campo de acción, en . En C. p. dinámicas, *Peyrano, Jorge W. (director); Lépori White, Inés (coordinadora)* (pág. 203). Santa Fé: Rubinzal Culzoni.
- Carriaga, H. R. (2016). La prueba en el «mobbing». *Revista Microjuris*, pp. 1-7.
- Fernández S., M. E., & Nava, Y. J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de Derecho*, núm. 33, pp. 62-95.
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Gobierno de la Nación Argentina. (2012). *Evitar la impunidad - Herramientas legales y valoración de la prueba*. Recuperado el 06/06/2021, de [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/oavl/entrevista\\_dra-barbado.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/oavl/entrevista_dra-barbado.pdf)

#### **b) Jurisprudencia**

- C.N.A.T., (2017). “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”, Fallo N° 91852 (31/05/2017).
- CNT, Sala II, (2012). "Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A.s/ despido", S.D. 87370 (13/1/2012).
- CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, P.489, XLIV (15/11/2011).
- S.C.J de Mendoza. (2020). “Servicios Río Colorado S.A. En J: 156437 'N. O. G. E. C/ Servicios Río Colorado S.A. S/ Despido' S/ Recurso Extraordinario Provincial” (06/08/2020).
- S.T.J. de Corrientes, (2016). "M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA S/DAÑOS Y PERJUICIOS", Expediente N° C12 71936/3 (17/10/2016).

#### **c) Legislación**

- Decreto n° 1011/2010 - Ley de protección integral a las mujeres. (19/07/2010). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

---

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Ley n° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (BO 10/01/1995). *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*