



El problema probatorio en una situación de mobbing prolongada  
en el tiempo

**NOTA A FALLO**

**Carrera: Abogacía**

**Nombre del alumno: Guarino Bernardo Daniel**

**Legajo: VABG21446**

**DNI: 27.464.495**

**Fecha de entrega: 20/11/2021**

**Tutora: María Belén Gulli**

**Año 2021**

**Sumario: I.- Introducción. II.- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III.- *ratio decidendi*. IV.- Antecedentes legislativos, doctrinarios y legislativos. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión. VII.- Referencias.**

## **I.- Introducción**

En toda relación de trabajo se articulan una serie de deberes y derechos radicados en cabeza tanto del empleador como del trabajador. Esta estructura implica una serie de conductas esperadas -por parte de ambos sujetos- y de facultades destinadas a poder exigir su cumplimiento. Siguiendo a Grisolia (2019), podemos referir que entre estos se encuentran los más importantes de cualquier relación de dependencia, sea el pago del salario o el hecho de poner a disposición del empleador la fuerza laboral. No obstante, existen una serie de comportamientos que tanto la ley 20477 (Ley de contrato de trabajo, en adelante LCT), la constitución nacional, los tratados internacionales y las normas internas afines, promueven en relación al trato digno e igualitario sobre el trabajador (Fredman, 2008). Entendido todo bajo una perspectiva humanitaria de no discriminación. Estas normativas, más allá de los clásicos artículos 17 y 81 de la LCT, se extienden incluso al ámbito internacional, ya que desde el año 2020 se ratificó por ley nacional (27580) el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Entre los comportamientos o actitudes que las normativas laborales repudian, podemos encontrar al *mobbing*, que en castellano suele ser identificado como violencia y/o acoso laboral. Según el art. 1 inciso a del convenio 190 de la OIT, las palabras “violencia” y “acoso” en el ámbito laboral, se utiliza para designar a un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas, que tienen por objeto causar -o que tengan la entidad suficiente para provocar- un daño. Este puede ser físico, psicológico, sexual o económico, y las prácticas pueden realizarse en una única situación o de forma reiterada a través del tiempo. Por otro lado, el mismo instrumento prevé, a lo largo y a lo ancho de su articulado, una serie de obligaciones genéricas para los estados miembros de la organización. Esto implica que los países deberán articular sus normativas internas a los fines de prevenir y sancionar el acoso laboral.

Esta temática resulta imprescindible en el análisis doctrinario y jurisprudencial, ya que nos ocupa determinar los factores que inciden en la categorización de conductas bajo la figura del *mobbing*. Esta tarea de índole académica nos permite definir las

circunstancias que se requieren para su configuración y correlativa sanción. En los autos caratulados **“O.C.I. c/ Casino Buenos Aires SA Cía. de Inversiones en Entretenimientos SA UTE s/ Despido”**, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (de aquí en más CNAT) Sala II, realiza una interpretación sobre estas cuestiones y nos permiten verificar los extremos de imputación, tanto objetivos como subjetivos que deben existir en una relación del trabajo surcada por el acoso sobre el empleado. A lo largo de este trabajo se verificarán los argumentos rendidos por la trabajadora, quien alega una serie de injurias a los fines de justificar el despido indirecto instaurado por ella, así como la contraposición de la empleadora y el rol del juez para aceptar o rechazar cada uno de los incumplimientos bajo análisis. Anticipamos que una de las injurias denunciadas por la actora se constituye bajo la figura del acoso laboral, de donde surgen una serie de inconvenientes ya que ambas partes (trabajadora y patronal) consideran probadas sus posturas (comprobación y no comprobación del *mobbing* en la relación de trabajo, respectivamente).

Expuesto lo que antecede, en la decisión recaída sobre la causa se puede advertir que el *a quem* debió superar una indeterminación jurídica provocada por un problema de tipo probatorio. Esto se evidencia, siguiendo a Alchourron y Bulygin (1987), ya que existe la duda o la insuficiencia de comprobación de afirmaciones o negaciones conducentes a la resolución del caso complejo. El tribunal, para cumplir con sus funciones derivadas del poder de jurisdicción, deberá aplicar una serie de presunciones legales y cargas probatorias a los fines de dar solución a esta indeterminación. Vale la pena aclarar que la utilización de estos mecanismos procesales, en el derecho del trabajo, adquiere un especial protagonismo ya que existe entre los dos polos de la relación laboral una notable diferencia de medios y recursos (Grisolía, 2019). Esta realidad una de las afecciones que complejizan la interpretación de los hechos y de las pruebas rendidas en el proceso.

A continuación, a los fines de organizar y diagramar esta nota a fallo, se procederá a establecer la plataforma fáctica del caso, su historia procesal, la decisión del tribunal y los argumentos utilizados a tal fin. Posteriormente analizaremos la doctrina y la jurisprudencia relativa a la problemática central de esta obra y daremos una postura personal del autor a los fines de colaborar con el desarrollo de los mecanismos afines a determinar la configuración de estas prácticas inaceptables, especialmente en las relaciones de trabajo.

## II.- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

La señora Orellana interpone demanda en contra Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E. donde se desempeñó como *croupier* entre el 25/4/2008 y el 2/10/2014. Esta última fecha es del día en que se consideró despedida. De acuerdo con los términos del intercambio telegráfico, la trabajadora sostuvo la existencia de una incorrecta categorización como “*Croupier* de tercera”, dado que le correspondía la de “*Croupier* de segunda”. Asimismo, manifestó que se sintió injuriada tras la no retractación por parte de la empresa por la exhibición de la foto de su hijo menor de edad en la revista institucional y la falta de pago del daño moral que tal evento le habría ocasionado. Denuncia que desde el momento en que intimó el cumplimiento de estas situaciones comenzó a padecer una persecución -y acoso- laboral, persistiendo las conductas ante la falta de adopción de las medidas necesarias por parte de la empresa para garantizar la salubridad del ambiente de trabajo. Por otro lado, afirma que pesan sobre la empleadora el pago de las diferencias salariales correspondientes a su deficiente calificación laboral, vacaciones no gozadas y horas extras no liquidadas. Por último, reclama que su fecha de ingreso es incorrecta ya que prestó tareas mucho antes de las fechas señaladas en la documentación laboral.

Frente al descargo de la trabajadora, la demandada manifestó que la trabajadora estaba bien categorizada, que en ningún momento operó su ascenso, que sus pagos se realizaron conforme al convenio colectivo de la actividad y que no corresponden las diferencias salariales ni los excedentes en cuanto a horas extras respecta. Afirma que la fecha de ingreso es correcta y que la utilización de la fotografía del niño fue autorizada por la trabajadora por medio de un e-mail de propiedad y uso exclusivo de la misma. Afirma que su conducta no se encausa bajo la figura del *mobbing*, ya que la actora no rindió los correspondientes certificados médicos que acrediten el daño sufrido en su persona.

El tribunal *a quo*, recepta la demanda y condena a la empleadora a pagar las indemnizaciones por antigüedad despido injustificado (arts. 232, 233, 245 LCT y multa art. 2 ley 25323) así como un sueldo en concepto de indemnización por daño moral, el pago de diferencias salariales por categoría laboral incorrecta, pago de horas extras adeudadas y la multa prevista por falta de cumplimiento del artículo 80 LCT. Ante esta

decisión tanto actora como demandada interponen recurso de apelación. La trabajadora fundamenta su presentación recursiva a que no se condena a la empleadora por el *mobbing* sufrido, que solo se le ha resarcido el daño moral por la imagen del menor -restando importancia al daño material- y que no se amparó su solicitud de indemnización por deficiencias de registración. La demandada por su parte cuestiona el fallo en todos los aspectos y asevera le asiste razón en iguales términos que la primera instancia.

Al ingresar la causa a la Cámara de apelación, los colegiados manifestaron y en consecuencia sentenciaron por unanimidad a favor de la actora, pero reducen la liquidación practicada en grado. Condenan a la empresa al pago de las indemnizaciones previstas por el *a quo*, con excepción de las que respectan a la casuística de diferencias salariales y horas extras adeudadas, las cuales juzgan improcedentes. Por otro lado, tiene por comprobado el acoso laboral y determina una indemnización a favor de la actora incluyen dicho concepto, mantienen el resarcimiento por daño moral por la utilización de la fotografía, y entienden a esta situación como promotora de las maniobras lesivas acaecidas sobre la trabajadora.

### **III.- ratio decidendi**

La cámara de apelación sentenció a favor de la pretensión de la actora, para así decidir manifestó la existencia de la injuria extintiva en las causales relacionadas al *mobbing* y la no retractación por el uso de la imagen de su hijo en la revista de la compañía. Ambas situaciones, en palabras del *a quem*, se trataron en definitiva de un único incumplimiento a las obligaciones de la empleadora.

El tribunal consagra que esta situación, más allá del hecho de que genera un daño moral, se constituye en un puntapié inicial para determinar la existencia del acoso laboral. Afirma la Cámara que esto si bien no es una situación de *mobbing* en sí, los hechos posteriores siguen en consonancia a una especie de “karma” sobre la trabajadora para que retire sus reclamos al respecto. Esto, desde el punto de vista de resolver el problema probatorio, pudo imputarse a la empleadora en virtud de que, en materia de reparación por violación del derecho a la imagen, se produce una inversión de la carga probatoria que sitúa en cabeza de aquél que utilizó sin consentimiento una fotografía, la obligación de demostrar que no causó perjuicio alguno al sujeto involucrado. Ante esto, queda firme

que Casino Buenos Aires SA de Inversiones en Entretenimientos SA UTE no produjo prueba alguna en este sentido.

Determinaron que la demandada se agravia por que el *a quo* no tuvo en cuenta el mail enviado a la casilla de correos de la trabajadora, donde constaban los consentimientos tanto de ella como de su cónyuge (el otro padre del menor). Esto resulta improcedente de análisis ya que la prueba que podría acreditar su posición es la pericia informática, la cual no fue rendida en el proceso. Es por esto que no puede computarse, más allá de las constancias documentales de presuntos correos electrónicos enviados, como el consentimiento expreso y libremente revocable de conformidad a los arts. 52, 53 y 55 el Código Civil y Comercial.

En lo que respecta a la cuantía de la indemnización regulada para hacer frente al acto lesivo contra la imagen del menor, los magistrados tomaron por acertada la decisión de la instancia anterior. Sostienen que, al no ser acertado ni proporcional el monto solicitado por la actora, resulta justo fijar la suma en el equivalente a un mes de sueldo.

Por otro lado, y atento a las otras injurias invocadas por la trabajadora, considera que no revelan una injuria en términos fatales para la relación laboral. En primer lugar, encuentra que no se halló legitimada para exigir la recalificación profesional en virtud del convenio colectivo de trabajo 802/2006 “E”. Esto porque dicha normativa impone la necesidad de que concurra una apertura de vacante en los puestos superiores, así como el requisito ineludible de las capacitaciones y concursos previstos en su sistema de “carreras” dentro de las compañías afectadas. Desde otra arista, tampoco encuentra imputable el hecho de las diferencias salariales relativas a las horas extraordinarias, ya que la actora no incorporó prueba que ratifique su postura de haber superado los límites de duración de jornada, suscriptos en 56 hs. semanales o 144 hs. en 18 días.

#### **IV.- Antecedentes legislativos, doctrinarios y legislativos.**

El eje central de este fallo se canaliza bajo la importancia de determinar una injuria viable para declarar válido el despido indirecto (decidido por el trabajador). Este es definido como aquella decisión extintiva basada en un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales en manos del empleador, el cual debe tener una entidad suficiente como para impedir la prosecución de la relación laboral (Grisolía, 2019). En este sentido, no está de más aclarar que conforme al principio de buena fe del art. 63 LCT

-regente del derecho laboral-, ambos polos del vínculo deben ajustar su accionar a lo que es propio de la conducta de un buen empleador y la de un buen trabajador (Vázquez Vialard, 2001). La inobservancia de estos patrones de comportamiento, así como los demás deberes previstos en el resto del articulado de la ley de fondo, normativas especiales, convenios colectivos, entre otros, puede ocasionar que la relación se torne inviable en cuanto exista una injuria configurada de forma clara y precisa (Vázquez Vialard, 2001; López, Centeno y Fernández Madrid, 1987).

Desde el punto de vista práctico, la decisión rupturista encuadrada en un despido indirecto tiene ciertos requisitos para su procedencia. En primer lugar, esta postura debe ser notificada por escrito al empleador -generalmente por telegrama colacionado-, al haber cursado de forma previa la intimación de cese de las conductas injuriantes, con cierto grado de precisión y claridad de los motivos que conllevaría a la toma de esta decisión, con el correspondiente apercibimiento de iniciar las acciones legales que correspondan (Tula, 2017). Por otro lado, conllevaría hacer efectivo el apercibimiento y que luego, generalmente no sucede, el empleador deposite las sumas indemnizatorias correspondientes a favor del trabajador. En caso de que este no realice dichas erogaciones, es este último quien deberá ventilar estos hechos ante el órgano jurisdiccional con competencia en el fuero laboral (Grisolía, 2019).

En el proceso, el protagonista en la actividad probatoria es el trabajador, quien en la antesala del juicio invocó la injuria y ahora debe demostrar todos los hechos en que se funda. De hacerlo, generará a su favor una sentencia en donde verse indemnizado por la ruptura del vínculo, consistente en una reparación de idénticas características que las previstas para los despidos directos sin causa esgrimidos por la patronal (art. 246 LCT), con la correlativa adecuación de un despido agravado si correspondiese (Grisolía, 2019). Cabe mencionar en este punto el criterio que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo postula desde hace décadas. Así, el fallo "Verón, Víctor A. c/Celulosa Recuperada" dictado por la Sala V de dicho tribunal, estableció que el ordenamiento jurídico laboral tiende a mantener inalterables las relaciones de trabajo, hecho que demuestra que las conductas asignadas a una de las partes que la componen, y que tiene la suficiente entidad para extinguirla, deben ser aclaradas hasta tal punto que no dejen margen de duda. Esta conducta disvaliosa, conforme al fallo "Santagada, Juan c/Hierromat S.A." de la Sala VIII de la misma Cámara Nacional, debe pasar por diversos

filtros aplicados por el juzgador, sea los parámetros de causalidad adecuada, proporcionalidad de la medida extintiva con los incumplimientos de la patronal y respecto a la oportunidad del medio escogido por el trabajador. Afirman los magistrados intervinientes en esta sentencia que además de ello, debe encontrarse en la injuria una magnitud extintiva suficiente que permita desplazar de forma tajante el principio de continuidad de la relación laboral del artículo 10 de la LCT.

Por lo antes dicho, podemos apreciar lo imprescindible que se torna la definición de una injuria válida que pueda ser comprobada en juicio por el trabajador para la configuración de un despido indirecto. Ahora, en cuanto a los distintos tipos de incumplimientos de la patronal, este trabajo versa sobre una desvinculación que se origina por el acoso constante sobre una operaria. Estas conductas se pueden dar en el marco de las fluctuaciones contra las condiciones de trabajo vigentes, con el aislamiento del trabajador dentro del ámbito laboral, en los atentados contra la dignidad misma del operario, o enmarcadas en hechos violentos -sean de tipo físicos, morales o sexuales- acaecidos durante la prestación de tareas (Hirigoyen, 2013).

Estas maniobras -que ya fueron definidas en la introducción de este trabajo- fueron reconocidas en diversas ocasiones como argumentos válidos para configurar la injuria patronal idónea para el despido indirecto. Así, en los autos caratulados “S., G. A. c. Nuestros Locales SA”, dictado por la CNAT Sala V, la conducta llevada a cabo por la demandada (empleadora), consistente en someter a la trabajadora a una situación de hostigamiento permanente, la hace plausible de cargar con las indemnizaciones ordinarias del derecho del trabajo (Art. 232, 233 y 245 de la LCT). De igual manera, debe cargar con todas las reparaciones destinadas a los distintos daños materiales y morales que recayeron sobre su dignidad humana a raíz del acoso (conforme exponen los magistrados del Superior Tribunal de Justicia Río Negro en la causa “Dufey, R. B. c/ Entretenimiento Patagonia SA”).

Por último, a los fines de encuadrar las actuaciones de la empleadora que llegan a configurarse como acoso laboral, estas no solo pueden provenir de la máxima (o única) figura de autoridad dentro del organigrama de la empresa. Vázquez (2008), sostiene que el mobbing no solo puede provenir del empleador en sí, sino de sus subalternos más cercanos y/o con un puesto jerárquico con personas a cargo, así como de los demás trabajadores pares de la víctima. La nota tipificante de la responsabilidad de la



empleadora por el hecho de un supervisor, por ejemplo, consta únicamente en su consentimiento a raíz de no tomar medidas ante las denuncias de los trabajadores dependiente de estos. Por su parte Sudera (2008), indica que es dable el carácter de factor de imputación de estas conductas en base a dos motivos: El primero en virtud de que el empleador no da lugar con su actitud complaciente a que se cumpla con lo normado por el artículo 75 de la LCT (deber de seguridad), mientras que el segundo es la responsabilidad de este por los hechos de sus dependientes (conforme las normas de la responsabilidad civil ordinaria).

#### **V.- Postura del autor**

La causa analizada presenta un nuevo panorama para apreciar la existencia de un despido decidido por conductas encuadradas en el mobbing. Lo más resaltante de este fallo de la CNAT radica en la determinación de un acoso laboral y prescindir de las consecuencias acreditables por profesionales médicos sobre la salud de la trabajadora. Esta postura fue la asumida por la empleadora demandada, quien alegaba que el distracto no obedecía a una situación de dicho calibre ya que la empleada no rindió oportunamente certificados que den fe de sus padecimientos. A esta cuestión la Cámara argumentó que en realidad el acoso laboral no es sino una seguidilla de sucesos que el empleador realiza -o permite su realización- a los fines de desestabilizar al operario en su puesto y que, en un hipotético desenlace, renuncie o abandone el mismo.

Es claro y resulta importante recalcar que esta postura asumida por los juzgadores conforma un importante avance en la doctrina jurisprudencial sobre el tema. Catalogar las distintas formas de acoso es una cosa, hacerlas efectivas y verificar las oposiciones válidas para la defensa del presunto acosador es otra. En este fallo la empleadora esgrimió una serie de postulados en torno a la prueba rendida, de las cuales resaltan por su irracionalidad aquellas enmarcadas en las afecciones sobre la trabajadora. El mobbing no requiere un resultado dañoso cuantificable, ni mucho menos, sino que debe probarse una constante persecución (por todos los motivos vistos en la descripción de antecedentes ut supra desarrollada) y que no se coincide un resultado físico o psicológico apreciable. A este pensamiento adhiero en cuanto se debe considerar que en realidad la situación de acoso se equipara con la de padecer una especie de “karma” por un hecho desencadenante y que perdura en el tiempo.

La doctrina sentada por este fallo favorece la interpretación de futuras causas, ya que los magistrados detectaron que la exhibición de la fotografía del hijo menor de edad de la trabajadora (que sí provoca un daño y lo hace sobre un derecho personalísimo) por parte de la empresa, no fue sino el origen del mobbing. Las conductas practicadas a la actora luego de su reclamo formal por el uso indebido de la imagen constituyen -bajo un criterio compartido de mi parte con la CNAT- un verdadero y único incumplimiento de la patronal para dejar sin efecto el contrato de trabajo, permite y legitima a la trabajadora a considerarse despedida de forma indirecta.

Claro está que la labor probatoria en el caso no sigue los parámetros normales y habituales de cualquier litigio. Aquí no prueba quien alega -en este caso la actora que denuncia el mobbing-, sino que lo hace la contraria -empleadora- quien debe desvirtuar los dichos de la contraparte ya que es quien está en una mejor posición para rendir elementos de certeza en el juicio. Esto surge no solo de los principios generales del derecho del trabajo, sino que es una derivación de la responsabilidad del empleador frente a la estabilidad física y psicológica del trabajador en cuanto a él dependa. Resulta ejemplificativo este fallo ya que sienta jurisprudencia para detectar una situación de mobbing como un proceso, variable, lleno de matices y de conductas diversas. Tal es así que se puede apreciar que en la causa existió un acoso basado en un camino que comienza con el hecho de que la actora reclamó oportunamente una violación a los derechos de su hijo -ni siquiera es un prejuicio directo a su persona-, situación que provocó una persecución en forma de venganza por sus intimaciones cursadas contra la patronal.

Por último, considero que esta causa si bien nos ilustra la forma de entender al acoso como un fenómeno dinámico dentro de las relaciones laborales, no favorece al desarrollo de la doctrina en cuanto a la indemnización por el acaecimiento de dichas conductas. Está asentado el tema de forma secundaria, siendo el tema principal la determinación del mobbing y la viabilidad del despido, no así de una indemnización que sea ejemplificativa para sancionar a los empleadores que incurran en estas prácticas y promover el respeto a la dignidad del operario. Esta cuestión es uno de los puntos débiles de este fragmento jurisprudencial.

## **VI.- Conclusión**

La causa “O.C.I. c/ Casino Buenos Aires SA Cía. de Inversiones en Entretenimientos SA UTE s/ Despido” presenta una interpretación novedosa sobre el mobbing y las conductas que lo configuran. Aquí una trabajadora se consideró despedida por una serie de injurias, entre las cuales se encontró radicada la situación de una persecución y malos tratos acaecidos sobre su persona. Estos comenzaron de forma posterior a que la operaria denunciara la exhibición indebida de la imagen de su hijo menor en la revista institucional de la empresa.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictaminó que el hecho de la violación al derecho a la imagen del menor y el acoso posterior recibido por la empleada no son dos incumplimientos graves considerados por separado, sino que, por el contrario, resultan una única injuria laboral. Así, este fallo presenta al mobbing como un fenómeno amplio, continuado en el tiempo, que, si bien puede tener un hecho generador, este deber ser entendido de forma íntegra y no de forma aislada en cada maltrato receptado por el trabajador.

El análisis realizado en esta nota a fallo deja al descubierto las bondades de los mecanismos probatorios a favor del trabajador, ya que es el empleador quien asume la carga de probar en contra de aquél. Siempre y en cuando se dé la situación de que pueda comprobar la inexistencia de un trato denigrante, esto es que lo niegue, y pese sobre este el deber de seguridad sobre la persona operaria. Es dable apreciar que, si el empleador tiene certezas de que su accionar fue correcto, no solamente debe negar el o los hechos sindicados como acoso laboral, sino que además está en mejores condiciones de comprobar su postura.

Así vemos que la empleada esgrimió con éxito una causa para terminar con una relación laboral denigrante para con su persona debido a la inexistencia de constancias suficientes rendidas en autos por su empleadora. Especialmente, debemos considerar como infalible la interpretación que hizo la Cámara en cuanto la exigencia de certificados médicos. Estos no son constancia suficiente para acreditar una situación de mobbing, debido a que sus perjuicios no necesariamente se traducen en afecciones acreditables por estos medios.

## VII.- Referencias

### Doctrina:

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Astrea. Recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales--0/html/>

Fredman, B. E., (2008). Desigualdad Arbitraria Entre Iguales. *Discriminación y violencia laboral Tomo I. Revista de Derecho del Trabajo*, p. 171. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Grisolía, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Hirigoyen, M. F. (2013). *El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico En La Vida Cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.

López, J., Centeno, N. O. y Fernández Madrid, J. C. (1987). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2ª edición*. Buenos Aires: Contabilidad Moderna.

Sudera, A. (2008). El Ejercicio De La Acción Fundada En “Mobbing”. *Revista de Derecho Laboral, N° 2*, p. 527. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Tula, D. J. (2017). *Intercambio Telegráfico En El Contrato De Trabajo. Eficacia De Las Comunicaciones, Configuración De La Injuria Y Notificación De La Extinción Del Contrato De Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Vázquez, G. A. (2008). Aspectos jurídicos del acoso sexual en el trabajo. *Revista de Derecho Laboral, N° 2*, p. 430. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Vázquez Vialard, A. (2001). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 9ª edición*. Buenos Aires: Astrea.

### Legislación:

Constitución Nacional.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Código Civil y Comercial.

Ley 20477. Contrato de Trabajo.

Ley 27580. Convenio Sobre La Eliminación De La Violencia Y El Acoso En El Mundo Del Trabajo.

**Jurisprudencia:**

Tribunal Superior de Justicia de Río Negro, “Dufey, R. B. c/ Entretenimiento Patagonia SA”.

CNAT, sala II, “O.C.I. c/ Casino Buenos Aires SA Cía. de Inversiones en Entretenimientos SA UTE s/ Despido”.

CNAT, sala V, “S., G. A. c/ Nuestros Locales SA”.

CNAT, sala V, "Verón, Víctor A. c/Celulosa Recuperada"

CNAT, sala VIII, “Santagada, Juan c/ Hierromat SA”.