



Seminario Final de Abogacía

Modelo de caso

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LA EMPLEADORA POR ACOSO MORAL A UNA TRABAJADORA.

Comentario al fallo “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing”

Alumno: Guillermo Daniel Mansilla

DNI: 26.453.004

Legajo: VABG83293

2021

Sumario: I. Introducción.- II. Historia fáctica, procesal y sentencia.- III. *Ratio decidendi*.- IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- IV. 1 Violencia contra la mujer.- IV. 2 El acoso laboral.- IV.3 La prueba del acoso laboral y la teoría de la carga probatoria dinámica.- V. Postura del autor.- VI. Conclusiones.- VII. Referencias.-

I. Introducción

Se define al acoso moral en el trabajo como aquel comportamiento opresivo que, ejercido de manera repetida, sistemática y prolongada en el tiempo busca abrumar a un individuo atentando contra su dignidad y salud psicofísica con el objetivo de lograr que éste abandone su puesto de trabajo. Con esta práctica, el desgaste de la víctima se torna insoportable y, en muchos casos, deriva en la deserción laboral (Hirigoyen, 2001).

Es por lo brevemente expuesto que surge interés por la sentencia recaída en autos “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing”, dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, (CNATrab, 2020), que ha sido seleccionada para comentar. El decisorio versa sobre la noción y aplicación de carga dinámica de la prueba, noción jurídica de naturaleza procesal vinculada íntimamente al deber de diligencia del Estado —con una eventual posibilidad, de responsabilidad internacional—en materia de perspectiva de género dentro del contexto laboral. Y lo trascendente de su comentario, tanto para los operadores jurídicos como para la comunidad en general, es el tratamiento exhaustivo y armónico que realiza la Cámara sobre los medios de pruebas y su valoración judicial integral.

Como en cualquier otra disputa judicial, en la sentencia anotada se presenta un problema jurídico. Un problema jurídico es un litigio que ha de ser solucionado en sede judicial y a la luz del derecho vigente” (Rojas Betancourth, 2011).

En este caso se infiere un problema de tipo de prueba. Alchourron y Bulygin (2012) lo definen como aquel problema que surge cuando se despejó la norma o las normas aplicables a la situación y las propiedades relevantes de ésta pero, por insuficiencia de pruebas, no se sabe si está o no presente esa propiedad. En definitiva, no se trata de la prueba o cómo se probó un hecho particular, sino del examen del contenido y cómo funcionan determinadas presunciones legales o las cargas probatorias en los hechos fácticos definidos para la controversia.

Cabe destacar que el principio general tradicional en materia de prueba requiere que quien afirma un hecho debe acreditarlo; sin embargo, en el marco de la ley 26.485

(Ley 26.485, 2009) y su decreto reglamentario 1011/2010 (dec. regl. 1011/2010, párr.4) se garantiza el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia. En ese sentido, al regular esta normativa la violencia laboral como una de las modalidades incluidas dentro de los distintos tipos de violencia, estipula también cómo debe obrarse en cuanto a la prueba del acto violento.

Lo explicado anteriormente permite afirmar que en “E., G. L. c. Vestiditos SA s/” (CNATrab, 2020) se presenta un problema de tipo de prueba ya que, a la primera cuestión a la que se hace referencia en el fallo está directamente relacionada con el sistema probatorio al que es ineludible recurrir para resolver el litigio. En virtud de ello, se torna imperioso evaluar y valorar la interpretación que la Cámara llevara a cabo sobre la conceptualización y funcionamiento de las cargas probatorias dinámicas en materia de violencia de género cuando ella es ejercida en el ámbito laboral.

Como es dable advertir, la problemática que se observa en la sentencia expone lo complejo que puede resultar dar solución a una causa en que lo ineludible es la protección integral de la mujer. Por ello es que quien tenga esa responsabilidad deberá realizar una interpretación armónica del plexo normativo vigente, la doctrina y la jurisprudencia, nacional e internacional.

Para cerrar estas breves palabras introductorias, es preciso dejar aclarado que el presente artículo se ha organizado de modo tal que permite examinar la causa a partir de la exposición de la premisa fáctica, la historia procesal y la decisión de la Cámara para luego poder realizar algunas reflexiones sobre la postura de la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que, en conjunto con la plataforma de hecho y de derecho del caso, permiten tomar posición con respecto al mismo.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia

En el año 2001, G. L. E. comenzó a trabajar como vendedora para Vestiditos SA. Su jornada laboral era de lunes a sábados y se extendían cada una de ellas por ocho horas, percibiendo como contraprestación por sus tareas una remuneración de \$1.827,36.

Entre diciembre de 2003 y marzo de 2004 la actora gozó de su licencia por embarazo hasta que luego del nacimiento su hijo se reincorporó a su actividad. A partir de momento comenzó a ser hostigada constantemente por la encargada del local quien encontraba asentimiento a este maltrato en la persona de la supervisora.

Este embate moral y psicológico, que la actora calificó como discriminatorio, se mantuvo hasta su despido en 2009. Ante esta situación, la Sra. G.L.E inició un proceso

judicial contextualizado en el marco de violencia laboral o, como se suele también denominar, *mobbing*.

La pretensión de la actora consistía en el reclamo de una reparación integral de la responsabilidad civil— por los efectos lesivos sufridos debido al maltrato laboral al que fue sometida en su ámbito de trabajo.

En primera instancia se rechazó la demanda articulada por la accionante en su totalidad por lo que fue apelada por la accionante.

A *posteriori* la sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con el voto de la Dra. Vázquez, al que adhirió la Dra. Hockl, en oposición a lo resuelto por la jueza *a quo*, admitió la demanda y responsabilizó a la empleadora por las consecuencias dañinas injustamente sufridas por la actora tras haber sido sometida a diversas situaciones de agravio. Las magistradas consideraron que se logró confirmar el hostigamiento psicológico que la demandante sufrió y que frustró su derecho constitucional a ejercer el trabajo. En virtud de esta apreciación, se declaró a la demandada como civilmente responsable por los daños que sufrió la actora.

III. La *ratio decidendi*

La importancia y gravedad de la problemática que se observa en el caso anotado, llevó a las magistradas intervinientes, en aras de dar una solución a la justiciable, a que entendieran al fenómeno del acoso laboral ejercido contra la actora como una especie de discriminación contra las mujeres en el contexto de su trabajo. A partir de esa conceptualización, se entendió que la accionante aportó al expediente indicios concluyentes que permitieron acreditar que fue víctima de *mobbing*.

La Dra. Vázquez hace referencia en primer lugar al régimen probatorio que sirve de fundamento para resolver el fondo de la causa. En ese sentido, la magistrada destaca que si bien el principio general y clásico en materia probatoria es que a quien afirma un hecho le pesa la carga de probarlo, en el caso de la ley 26.485 —cuyo contenido encuentra basamento constitucional y convencional—, garantiza el acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia.

La Cámara señaló con acertado criterio que la ley 26.485, al regular la violencia laboral como modalidad de tipos de violencia, ordena específicamente la carga probatoria —art. 6º, inc. c) y párr. 4º del dec. regl. 1011/2010— y establece, además, que en los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, han de aplicarse los

principios generales consagrados en el Convenio 111 y las Recomendaciones de 1988 del Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo.

Luego de la consideración de la plataforma normativa que resuelve la cuestión objeto de litigio, la Dra. Vázquez tuvo en cuenta la prueba testimonial por la cual se llegó a la conclusión de que la encargada del local, en convivencia con la coordinadora del local donde la actora se desempeñaba como vendedora, le ordenaba a ésta la realización de actividades agresivas y despectivas. Con motivo de esta circunstancia, entendió la magistrada preopinante que el comportamiento hostil ejecutado por una mujer hacia otra mujer, es una manifestación del inconsciente androcéntrico que arrastra por el incrustado modelo patriarcal; de esa manera, una mujer imita el rol atribuido al hombre y adopta una posición de dominio y poder que le fue heredado involuntariamente y de modo abusivo.

Una vez acreditadas y fundadas estas conductas violentas, la sentenciante se centró en el examen de la pericia médica que dio cuenta del daño psicológico sufrido por la actora como consecuencia del maltrato laboral al que fue sometida y tras haber ejecutado actividades y tareas en un contexto hostil y degradante. Estas circunstancias fueron valoradas según las reglas de la sana crítica.

Se interpretó que el art. 14 bis de la Constitución Nacional instruye que el trabajador debe prestar sus servicios “en condiciones dignas y equitativas de labor” y que en el art. 4º párrafo segundo de la Ley de Contrato de Trabajo se consagra una concepción humanista del trabajo que le otorga a la persona humana un lugar privilegiado por su condición de tal que, a su vez, supedita la economía al derecho elemental a la dignidad.

Por otra parte, la Dra. Vázquez al examinar la figura del maltrato psicológico como una de las modalidades incluidas dentro de los distintos tipos de violencias reguladas, adoptó a tal propósito el art. 6º, inc. c), de la ley 26.485 que positiviza la violencia laboral. Dicho precepto legal fue relevante para definir la causa ya que esta violencia no tiene recepción normativa en la Ley de Contrato de Trabajo.

La Dra. Vázquez, en lo que respecta al reclamo de la indemnización por las consecuencias lesivas sufridas por la violencia laboral a la que fue sometida la actora y que derivó en daños a su salud, además del evento lesivo *per se* que implica el despido, indicó que la reparación del perjuicio es un principio de base constitucional presente en la doctrina fijada en el caso “Aquino”. Además tiene consagración legal en los arts. 1113, 1078 y 1749 del Código Civil derogado y se encuentra en numerosos dispositivos del Código Civil y Comercial, en especial, los arts. 1738, 1740 y 1741, que tutelan, entre otros aspectos, las consecuencias de la violación de derechos personalísimos de la víctima

y su integridad personal, así como la obligación de reparación plena de las consecuencias no patrimoniales e incluso el daño moral.

Entendió también la Dra. Vázquez que en el caso es posible la aplicación de un criterio amplio, concordante con la actual normativa civil que consagró la responsabilidad objetiva de la empleadora respecto de personas que se encuentran bajo su dependencia por daños que causen a terceros o de quienes se sirve para su cumplimiento, “cuando el hecho dañoso acaece en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas”.

La magistrada también observó la inobservancia de la empleadora respecto de la obligación de seguridad prevista en el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, en perjuicio de la indemnidad de la persona trabajadora.

Para cuantificar la indemnización, la magistrada el daño patrimonial por la incapacidad sobreviniente y agregó los gastos por tratamientos terapéuticos. Agregó a estos elementos un monto por daño moral, adoptando la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Arostegui” y si bien utiliza la fórmula “Vuotto – Méndez”, dejó aclarado que no se apega a fórmulas matemáticas para cuantificar el daño.

En ese sentido, la Dra. Vázquez aplicó un criterio flexible al apreciar distintas variables personales y laborales con perspectiva de género para tratar de equilibrar la relación asimétrica de poder. De allí su orientación hacia la consideración del proyecto de vida de la trabajadora y la repercusión del despido discriminatorio como factor de exclusión del mercado laboral para concluir su voto.

Finalmente, en materia de prueba de violencia laboral ejercida contra las mujeres, la magistrada puso de manifiesto que debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo regula el art. 6° de la ley 26.485.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

IV. 1 Violencia contra la mujer

La violencia contra el género femenino es una tradición; forma parte de la persistencia de prejuicios y paradigmas culturales. Por ella se instituye a las mujeres en una posición inferior en su vínculo con el hombre, creándose de este modo una relación desigual e inequitativa de poder a favor del último.

Esta relación disímil afecta directa o indirectamente a la mujer. Sus actitudes y comportamientos, su vida, libertad, integridad, dignidad y seguridad en todos los ámbitos en que ellas se desempeñen, ya sea en su actividad profesional o meramente como

individuo social que es, se ven impactadas por ciertos comportamientos hostiles (Medina, 2013).

Va de suyo que la violencia es una forma de ejercitar el poder mediante el empleo de la fuerza, ya sea física, psicológica, moral, económica, laboral – entre otras - e implica la existencia de dos niveles diferentes de poder en las relaciones interpersonales entre hombre y mujer (Bodelón, 2013).

IV. 2 El acoso laboral

Explica Barraza (2013) que una de las características del *mobbing* es el aislamiento al que se arrastra a la persona en su lugar de trabajo al destruirles el acceso a las redes de comunicación que pudiese tener. Esta es la primera característica y una de las más notorias, la destrucción de las redes de comunicación para con la víctima.

Deben señalarse además:

a) Actos discriminatorios. Ya que no existe el *mobbing* sin conductas o comportamientos que impliquen un trato diferencial y desigual hacia un trabajador (Muñoz Barda, 2014). Esto fue sostenido por la Dra. Ferreirós al emitir su voto en el caso “Rybar c. Banco de la Nación Argentina” (CNTrab, sala VII, 2005) quien sostuvo que:

...el más claro ejemplo de la violencia laboral es el que surge de la discriminación como forma de lograr que otro cambie lo que no puede o no tiene que cambiar, se discrimina pero no se lo hace contra cualquiera, sino que el objeto elegido para llevarse a cabo el ilícito, es un sujeto que posee a las claras distintas y más calificadas condiciones a las del hostigador...

b) Invisibilidad de las conductas agresivas. Habida cuenta no es simple distinguir a primera vista el daño ocasionado al trabajador víctima de *mobbing*, por tratarse de lesiones infringidas psicológicamente a éste (Muñoz Barda, 2014).

c) Dificultad para diferenciar al agresor. Porque eventualmente se trata de personas con conductas exteriores que no permiten denotar sencillamente lo que esconden en su interior. A esto hay que agregar que estos individuos no reconocen que sus comportamientos hayan sido inadecuados (Muñoz Barda, 2014).

d) Finalidad. Consistente en dominar la voluntad del trabajador para obtener así un resultado deseado que puede motivarse en razones “de orden personal o profesionales y obedeciendo a las cualidades de la víctima elegida por el propio hostigador” (Mac Donald, 2008, s.d)

e) Proceso prolongado. Lo cual deja al descubierto que no se trata de una conducta única y casual, sino que proviene de un sistemático transcurso de tiempo que va

empeorando las condiciones en que se llevan a cabo los comportamientos hostiles (Muñoz Barda, 2014).

f) Silencio de los testigos. Considerando esta manifestación como coadyuvante de los hechos ejecutados por el propio agresor. Eventualmente, estos testigos silenciosos reaccionan con pasividad y no se oponen a las injusticias que pueden corroborar; se encuentran paralizados por el miedo y son, por ende, partícipes necesarios sin los cuales el acoso no podría darse durante mucho tiempo (Bosqued Llorente, 2005).

g) Dificultad probatoria. Ya que es compleja la obtención de pruebas directas en virtud de que el ejercicio de la violencia no es física. Asimismo, todo el proceso es negado por el acosador y porque se pretende encubrir un fraude (Moyano Cofre, 2007). Se debe prestar atención a los indicios, tal como se resolvió en el caso “Bonder c. Perevent” (CNTrab, Sala VII, 2010), fallo donde se interpretó que frente al indicio de acoso laboral es sobre el empleador que pesa la carga de probar que en su accionar quedó descartada la violencia, la indignidad o discriminación hacia con el trabajador.

IV.3 La prueba del acoso laboral y la teoría de la carga probatoria dinámica

La complejidad que se presenta al tener que probar el *mobbing* se funda en que la mayoría de las conductas que lleva a cabo el acosador no dejan huellas, por lo que difícilmente se vuelven visibles para quienes no están involucrados o no son parte del hostigamiento dentro del ámbito laboral. Otro obstáculo es la posición de la víctima en la organización (Barraza, 2013), ya que muchas veces se trata de un empleado que está subordinado al agresor por lo que defenderse es muy complicado que ya el miedo a perder su empleo lo acompaña.

Atento a estos breves señalamientos, se ha sabido afirmar que resulta ineludible a los efectos de acreditar el *mobbing* en sede judicial dos cuestiones: el propósito del hostigamiento y la existencia de los perjuicios psíquicos o físicos en quien lo ha padecido (Díaz, 2007).

Con respecto a la teoría de las cargas probatorias dinámicas, por ella recae el peso de la probanza en cabeza de la parte que por su situación está en mejores condiciones de aportar la prueba al expediente, sin importar su posición procesal, ya sea como accionante o demandado. A tal efecto, esta teoría en la práctica judicial genera el traslado de la carga de la prueba hacía quien se halla en mejores condiciones de probar, quien ostenta una aptitud probatoria superior que la otra parte en pugna, o que por la índole y complejidad

del hecho a demostrar en la Litis tiene mayor acceso a la prueba que su contraparte (López Meza, 1998).

Al resultar tan difícil la probanza del acoso laboral es ineludible acudir a la aplicación de la carga dinámica de la prueba. Al respecto Díaz (2007) sostuvo que la víctima de acoso moral laboral al estar restringida en su chance de aportar elementos de prueba se encuentra también limitada en hacer valer sus derechos laborales; de allí que quepa afirmar que sólo la inversión de la carga de la prueba le será beneficiosa para atenuar el rigorismo procesal y que, consecuentemente, los jueces puedan valorar los elementos traídos al expediente a cuyo tenor deberán resolver.

En materia de jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación oportunamente señaló que para ponderar la carga probatoria se deben considerar dos cuestiones elementales: la naturaleza de la litis y sus características particulares. Ambas son reglas generales cuyo objeto es hacer primar la verdad objetiva por sobre el rigorismo formal de todo proceso (CSJN, “Galli de Mazzucchi, L. c/Correa, M.A. y otro”, 2001).

Va de suyo que no obstante se ordene la inversión de la carga de la prueba, la parte actora, es decir, la víctima del acoso laboral, deberá aportar todos los elementos con los que cuente, así sean meramente indicios que conduzcan a presunciones. Estas presunciones, a través de la sana crítica de los magistrados, pueden colaborar para dar por hecho ciertos acontecimientos hostiles que encuadren en *mobbing* (Ferreirós, 2007).

V. Postura del autor

El acoso moral o psicológico es una conducta desplegada por uno o varios sujetos para causar malestar, incomodar, hostigar a otro u otros con diversos objetivos y de acuerdo al ámbito en el que dicha conducta se manifieste. Uno de los ámbitos en los que se presenta el acoso de manera frecuente es el laboral y allí produce efectos que pueden ser devastadores para la víctima.

No hay una sola modalidad de acoso u asedio, al contrario, hay variadas y muchas modalidades que pueden ser: agresión física, verbal, emocional, psíquica e incluso sexual. Tampoco se da solo verticalmente, es decir, desde los superiores jerárquicos por sobre los subordinados, ya que también puede ejecutarse horizontalmente o entre pares.

La violencia laboral, sin lugar a dudas, obstaculiza el desarrollo profesional de los trabajadores. A su vez, se adentra en sus vidas personales porque el sometimiento al hostigamiento continuo se expande hasta su órbita social y familiar.

Ahora bien, es preciso señalar que la legislación laboral argentina contempla coyunturas que pueden ser interpretadas como *mobbing*, por ejemplo el *ius variandi* mal implementado, imposición de tareas agobiantes y humillantes al trabajador, embates contra la dignidad humana del trabajador, controles abusivos, entre otras. En esos términos se puede aseverar que no existe una norma específica que regule sobre esta cuestión tan dañina y con efectos adversos para la víctima.

En ese orden de ideas, no se cuenta en la actualidad con una ley destinada a sancionar las conductas que configuran al *mobbing*. Por tanto se advierte el vacío que en este aspecto existe con respecto a la protección de los derechos de los trabajadores ya que en la actualidad no hay herramientas jurídicas que presenten soluciones a la perpetración del hostigamiento laboral.

Sin embargo, y tal como ha quedado expuesto en el caso comentado, cuando se trata de una mujer trabajadora quien ha padecido el acoso laboral, la normativa se amplifica y no queda restringida a la laguna que existe en la reglamentación positiva local. La judicatura interviniente en el conflicto cuya sentencia se anota, bien supo interpretar la necesidad de abordar el litigio de un modo complementario —desde la dogmática jurídica nacional e internacional, de la doctrina y la jurisprudencia— en aras de la tutela de los derechos laborales y fundamentales de la actora.

La tarea que llevó a cabo la Cámara en esta causa fue de una novedosa magnitud. Y el hecho de deber acudir a la interpretación armónica del plexo normativo perteneciente al bloque federal constitucional, la doctrina y la jurisprudencia, respecto de actos de violencia en el ámbito de las relaciones laborales no resultó impedimento para que se decidiera aplicando la legislación pertinente y haciendo uso de la teoría de la carga dinámica de la prueba.

En definitiva, en el pronunciamiento es posible observar un despliegue y descripción prolija de las distintas etapas procesales y sustantivas que se siguieron para llegar a la resolución adoptada que fue, innegablemente, acorde con la obligación constitucional y convencional para juzgar con perspectiva de género.

VI. Conclusiones

Para dar por concluido el comentario a la sentencia dictada en autos “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (CNATrab, 2020) es preciso comenzar recordando que en esta causa se presentó un problema jurídico de prueba. Para tratar de

resolverlo la Cámara abordó específicamente el contenido, alcance y el funcionamiento de determinadas presunciones legales y cargas probatorias.

La resolución adoptada en materia probatoria aparece como ajustada al ordenamiento jurídico vigente, a la doctrina y a la jurisprudencia imperante que tratan la cuestión de fondo. En ese sentido puede señalarse que los tópicos que colaboraron con la decisión de la Cámara fueron: la distribución de la carga probatoria, el examen de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Convenio 111), las directivas y recomendaciones internacionales sobre derechos humanos laborales y la ley 26.485.

Lo antes aludido, junto a la sana crítica, fueron elementos que permitieron a la judicatura valorar las pruebas testimoniales y médicas ordenadas. Y de esa conjunción surgió el grado de certeza requerido para entender que la actora fue sometida a hostigamiento laboral que culminó en su despido de clara naturaleza discriminatoria.

Es notable el modo en que la Cámara, sentando jurisprudencia, amplió y flexibilizó el criterio formalista en cuanto a lo que hace a la carga probatoria. Esto queda puesto de manifiesto al observarse cómo en la presente causa se habilita la inclusión de (otros) elementos probatorios y los hace pesar sobre quien está en mejores condiciones de acreditar el perjuicio o, en su caso, desacreditarlo que no es más que la empleadora.

En ese orden de ideas, fue la aplicación de la “teoría de las cargas probatorias dinámicas”, la que sin lugar a dudas coadyuvó a la resolución de la causa. De allí que es indispensable que las partes que tengan acceso a la prueba de un modo más simple que su oponente judicial, sean solidarias y cooperen a la resolución del conflicto.

A tenor de lo analizado hasta aquí puede destacarse que las complejidades que se le presentan en materia de prueba a quien ha sido víctima de acoso moral en su trabajo, no debe resultar obstáculo para resolver la causa y lograr justicia. A tal efecto, y como anteriormente se advirtiera, se debe desde la magistratura exigir a la parte que esté en mejores condiciones de probar, que aporte los elementos probatorios de los que dispongan y que sirvan para orientar la convicción y certeza del juez.

Finalmente, queda por dejar asentado que se concuerda con lo resuelto por la Cámara. Sobre todo por la forma en que se resolvió el litigio —y el problema jurídico sobre el que giraba— al llevarse a cabo una interpretación armónica de la legislación vigente teniendo principalmente en cuenta los instrumentos internacionales de derechos humanos laborales y de protección de la mujer.

VII. Referencias

Doctrina

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

Barraza, J.I. (2013). *¿Mobbing o torturas psicológicas? Estudio doctrinal y jurisprudencial*. (1a ed.) Buenos Aires: Albremática

Bodelon, E. (2013). *Violencia de género y las respuestas de los sistemas penales*. (1° ed.) Buenos Aires: Didot

Bosqued Llorente M. (2005). *Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico*. Buenos Aires: Paidós

Díaz, V.L. (2007). *Acoso laboral. ¿Un flagelo negociable?* Buenos Aires: Quorum

Hirigoyen, M.F (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Barcelona: Paidós.

López Mesa, M. (1998). “La doctrina de las cargas probatorias dinámicas”. Id SAIJ: DASA990043

Mac Donald, A.F., (2008). “El mobbing o acoso moral en el derecho laboral” Infojus DACF080081

Medina, G. (2013). *Violencia de género y violencia domestica: Responsabilidad por daños*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni

Muñoz Barda, G. (2014) “Mobbing. El acoso psicológico en el derecho laboral” DJ 28/05/2014, 1

Rojas Betancourth, D. (2011). El problema jurídico como articulador de la providencia judicial. Legis. Ámbito jurídico. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/procesal-y-disciplinario/el-problema-juridico-como-articulador-de-la-providencia-judicial>

Jurisprudencia

CNATrab, Sala I, “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (11/08/2020).

CSJN, “Galli de Mazzucchi, L. c/Correa, M.A. y otro” (2001)

CNApTrab, Sala II, “Rybar, Héctor H. c/ Banco de la Nación Argentina” (2007)

CNTrab, Sala VII, “Bonder Silvina Fabiana c. Perevent Empresa de Servicios Eventuales S.A y Otro s/ Despido” (2010)

Legislación

Constitución Nacional. [Const.] (1995). Infoleg

Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Ley N° 26.485 - Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (2009). Infoleg

Secretaría General de la Presidencia de la Nación. Dec. regl. 1011/2010. Apruébase la reglamentación de la Ley N° 26.485 (2010). Infoleg