



**La prueba del *Mobbing*: Aportes al futuro normativo de un derecho
laboral armonizado con la ley 26.485 desde la óptica del fallo “P. P. L.
c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y
otros s/Despido”**

Seminario Final de Abogacía

Alumna: Carla Carrizo

DNI:

Legajo:

Tutor: Nicolás Cocca

Fecha de entrega: 14/11/2021

Año: 2021

Tema: Modelo de caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido”, 28/11/2019, Causa N° 74277/16.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Marco conceptual. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusiones. **VII.** Bibliografía.

I. Introducción

En el presente modelo de caso, se dará tratamiento a lo resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el expediente “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido” (28/11/2019). La relevancia que atañe a dicho decisorio, es que, en el mismo, la justicia reconoció que la parte actora había sido víctima de un acto de violencia en el ámbito laboral, lo cual abrió las puertas a un nuevo debate en torno a las cuestiones de género como tema transversal que acarrea efectos y responsabilidades en el derecho laboral.

Así entonces, este resolutorio será abordado con la idea de reconocer y analizar la importancia del deber de seguridad que debe desplegar la parte empleadora en el contexto de una relación laboral. A nivel legislativo, dicho deber surge claramente del contenido del artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina (CN) que dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...”, y en tono con ello, el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo reza que el empleador debe “adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores”.

No se debe dejar de lado tampoco, que por disposición de la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (BO 14/04/2009), la violencia laboral se encuentra prohibida. Por lo que cualquier acto de violencia contra la mujer debe ser repelido y sensurado.

A la vista del desenvolvimiento de los hechos del caso, se detecta una problemática jurídica de prueba. Taruffo (2013) al respecto argumenta que la misma tiene una función que consiste esencialmente en legitimar la decisión jurídica para que ésta sea

socialmente aceptada; ya que lo que cuenta de verdad no es la calidad o el contenido de la decisión, sino el procedimiento que se concluye con dicha decisión y que conlleva un consenso social sobre la resolución de la controversia.

El arribo a esta problemática se vincula con los diversos ángulos de abordaje en materia de valoración de prueba que se realizó en las consecutivas instancias procesales. Ello se refleja en que el tribunal de grado consideró que no había pruebas fehacientes de que los malos tratos dispensados por un superior jerárquico en contra accionante habían sido efectivamente contemporáneos a la renuncia de ésta última.

Mientras que de modo contrario la Alzada se expediría en sentido opuesto. Esto es, argumentando que los testimonios de los testigos eran lo suficientemente aptos para determinar que los actos de violencia sufridos, fueron el factor determinante de la situación de despido indirecto en que se colocó la trabajadora accionante. Todo ello nos expone con claridad un eje de estudio que gira en torno al estándar probatorio que debe ser aplicado a casos de violencia laboral, y del que además se vislumbra el futuro de un derecho laboral que pugna por *aggionarse* a las necesidades de una sociedad que evoluciona constantemente.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

Al iniciar el proceso litigioso, la Sra. P. P. L. demandó a Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual para que esta última afrontara debidamente el pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto en el que se había colocado la trabajadora por motivos de violencia de género e indebida registración laboral. Según data del escrito inicial, la accionante había intimado reiteradamente a su empleadora para que ésta finamente procediera a adoptar las medidas aptas para lograr el cese el acoso laboral que padecía por parte H.G.T., quién en aquel entonces era su superior jerárquico.

Al contestar la demanda, la entidad negó la existencia de todos los incumplimientos alegados por la actora, y llegado a instancia resolutive, el Juez *a quo* rechazó lo peticionado en gran parte luego de argumentar que la actora no había logrado acreditar las deficiencias registrales denunciadas, ni que el acoso recibido había sido contemporáneo a la conducta rupturista de la accionante. En tal caso simplemente se

limitó a condenar a la demandada a abonar la liquidación final con más la multa prevista en el art. 45 de la ley 25.345 por la registración tardía de la trabajadora.

El decisorio fue apelado por la señora P.P.L.; los agravios manifestados giraron en torno a que el sentenciante de grado había omitido valorar correctamente las declaraciones de los testigos presentados. Seguidamente, la Alzada emitió su veredicto; lo resuelto revocó la sentencia de grado, además hizo lugar a la demanda vinculada con los rubros indemnizatorios provenientes de la indebida y tardía registración, con más otros vinculados por multas provenientes de las horas extras efectivamente prestadas por la trabajadora.

III. Análisis de la ratio decidendi

Al abordar la problemática de prueba expuesta, los camaristas manifestaron que los testimonios receptados de parte de compañeros de trabajo de la accionante eran un material probatorio apto para discernir múltiples cuestiones. Así entonces, era necesario esclarecer que el caso escondía un trasfondo susceptible de ser encuadrado como un caso de acoso normalmente conocido como “mobbing”. El mismo, había sido analizado por Abajo Olivares (2004) partiendo del hecho que la intencionalidad de este actuar, está destinado a lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa.

En este punto, los magistrados remarcaron que si bien ello había sido motivo de discrepancia por el a quo, los testigos sí habían manifestado hechos de acoso laboral por parte del señor H.G.T. hacia la trabajadora. A mayor redundamiento, incluso tales actos eran concordantes con la fecha en que la misma se había colocada en situación de despido.

Siendo así, la justicia puso en claro cuáles eran los efectos y el alcance que demandaba el juzgamiento de un caso de violencia de género. A estos fines se describió lo actuado en otros casos análogos, pero sobre todo se remarcó que en torno a estas cuestiones Argentina había adherido a la normativa N° 190 dictaminada por la Organización Internacional del Trabajo.

En esta línea, el art. 1° del Convenio establece que la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designaban a un conjunto de comportamientos inaceptables, que causaban o eran susceptibles de causar, un daño que incluso incluía a la violencia y el

acoso por razón de género. En este mismo sentido, la Alzada destacó en el considerando VI que la jurisprudencia tiene dicho:

(...) [s]i, como en el caso, se han acreditado tales conductas por parte de la demandada quien incurrió en una actitud de hostigamiento y de violencia moral contra el actor, la situación es susceptible de encuadrarse en las conceptualizaciones doctrinarias precedentes. Ello implica un apartamiento de la empleadora de las obligaciones que la LCT pone a su cargo y constituye un acto ilícito de carácter extracontractual destinado a afectar la dignidad personal del trabajador que genera la responsabilidad de la empleadora (arts. 1109 y 1113 Cód. Civil) por el daño provocado y justifica el reconocimiento de la reparación de ese daño al margen del sistema tarifario previsto con relación a los incumplimientos de índole contractual. (CNAT Sala II Expte. N° 8141/05 SD N° 95.437 del 04/12/2007 “V., M. c. Craveri SA s/ despido”).

Sin embargo, y a pesar del análisis efectuado, el tribunal se expidió manifestando que a pesar de encontrarse efectivamente probado el acoso, el rubro indemnizatorio correspondiente no podía ser aplicado toda vez que la actora así no lo había peticionado. Desde la óptica de los ministros, un actuar en sentido opuesto los colocaría en un acto violatorio del principio de congruencia que regía de modo incólume en materia judicial.

Dicho en otros términos, lo argumentado por los jueces fue que si la actora lo hubiera peticionado habría sido beneficiada con una suma susceptible indemnizar el daño moral padecido. Pero ante la carencia de este elemento, era imposible disponer de su otorgamiento, por lo que, si bien se hizo lugar a la demanda vinculada con los rubros indemnizatorios provenientes de la indebida y tardía registración, no se favoreció a la trabajadora con una compensación relacionada con el acoso laboral judicialmente reconocido.

IV. Marco conceptual

Partiendo de la noción más básica que repercute en los deberes del vínculo que se receipta, recordaremos que el contrato de trabajo existe -cualquiera sea su forma o denominación-, “siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración” (art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante, LCT).

Como ya adelantó al inicio, la preservación de la integridad física y moral del trabajador como parte esencial de esta figura, viene dada por dos líneas argumentales, por

un lado, el derecho del trabajador de laborar en condiciones dignas (art. 14 bis CN), y por otro, el deber de seguridad que recae sobre el empleador en cuando a la preservación de ambas dimensiones (art. 75 LCT). Asimismo, el principio “*alterum non laedere*” consagrado en el art. 19 CN (deber de no dañar a nadie) y el derecho a la salud, también se relacionan estrechamente con este enfoque que pugna por la indemnidad del trabajador.

Cada uno de estos elementos se propenden mayoritariamente a nivel legislativo en miras a evitar el acoso laboral en cualquiera de sus formas. Y en este mismo sentido, la ley 23.592 en su artículo 1° dispone que quien de algún modo menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, puede llegar a ser obligado (a pedido del damnificado) a dejar sin efecto el acto discriminatorio, e incluso a reparar el daño moral y material ocasionados. En lo que hace puntualmente a la violencia laboral, la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (BO. 14 de abril de 2009) tiene dicho que la misma es:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (art. 6, inc. c, ley 26.485)

Ugarte (2012) destaca que, en mayor o menor medida, el diseño de la figura jurídica de acoso laboral se compone de ciertos elementos, entre los cuales se destacan: (a) La existencia de una conducta persistente; (b) Que la conducta sea sistemática; (c) La existencia de una finalidad o intencionalidad determinada; y, (d) La producción de un resultado lesivo a determinados derechos del trabajador. Además, interesa subrayar que estas concepciones han ido progresivamente evolucionando, y con el paso del tiempo, se fue incorporando al horizonte jurídico como una noción más actualizada denominada “*mobbing*” y definido como:

(...) un fenómeno laboral que enrarece la relación de trabajo, pues se basa en una serie de conductas hostigadoras, agresivas, efectuadas de manera sistemática, reiterada y frecuente a través de tratos vejatorios y humillantes, dirigidos a menoscabar la integridad psicológica del trabajador acosado, con el propósito de lograr, mediante su aparente voluntad, la salida de la organización empresarial para la cual labora. (Fernández S. & Nava, 2010, p. 65)

Asimismo, considero necesario destacar la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la citada Organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo y que se trata del Convenio N° 190. El mismo es un importante avance en materia de responsabilidad de los empleadores en materia de eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La visualización y materialización concreta de un actuar antijurídico y amoral como lo es la violencia de género laboral, adolece de una complejidad que pone en riesgo de modo contundente la prosecución procesal de un caso de esta índole: la dificultad probatoria. Cómo probar el *mobbing* y bajo que estándares juzgar dichas pruebas, parecen ser las problemáticas tendenciales más destacables y analizadas por estos días.

A tenor de ello, es importante manifestar que la ley 26.485 reconoce al juez amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, y proteger a quienes corran el riesgo de padecer nuevos actos de violencia (entre otros), rigiendo el principio de obtención de la verdad material (art. 30). Sin embargo, al tratarse de cuestiones que generalmente tienen lugar en instancia privada, y que afectan psicológicamente la salud de la persona afectada que muchas veces afronta en soledad estos hostigamientos, probar sus dichos puede llevarla a una frustración procesal.

En tanto, Carriaga (2016) critica que la recopilación de pruebas (aptas para demostrar el *mobbing*) sea una tarea difícil, debido a que los actos en general se dan sin la presencia de testigos y sin dejar rastros, hecho que aún se ve más afectado, porque la jurisprudencia aún no ha ampliado su criterio para posibilitar el ingreso de nuevas pruebas con mayor eficacia como lo son las grabaciones de celulares, o videos, que en reiteradas oportunidades son las que más fácilmente se pueden obtener. Desde la tesitura del citado autor, la herramienta más eficaz en este sentido, sería “ampliar su criterio en cuanto a considerar prueba a todo indicio que pueda desarrollarse en el ámbito judicial; ello posibilitará el análisis posterior por los tribunales superiores” (Carriaga, 2016, p. 3)

Entonces, cuando como en casos como el puesto bajo estudio, debemos bregar por la búsqueda de la verdad, necesitamos recurrir a otras herramientas que nos faculten –o cuanto menos posibiliten- una solución más plausible. Pero, ¿De qué modo? Actualmente las bases no aparecen legisladas de modo concreto, por lo que la doctrina aplicable simplemente se limita en su mayoría a la jurisprudencia sentada en casos análogos.

En alusión a ello, vemos como, por ejemplo, el 28 de septiembre de 2018, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar al resarcimiento por daño moral solicitado por un trabajador, habida cuenta de que logro acreditar el hostigamiento recibido por su superior jerárquico dentro del ámbito laboral por su orientación sexual (“D.S.A., C.R. c/ Massalin Particulares SA s/ Despido”). En estas circunstancias, el primer elemento definido fue la necesidad de aplicar el art. 377 del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nac. por medio del cual se exige al actor la demostración de los extremos invocados. Por otro lado, los magistrados destacaron que la violencia laboral se manifestaba en diferentes formas de maltrato y, en cualquiera de sus expresiones, consistía siempre en un ejercicio deliberado y abusivo del poder que se exteriorizaba en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo.

Seguidamente, la cámara puso de relieve la indudable aplicación al caso de la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Pellicori Liliana c. Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” (P.489, XLIV, del 15.11.11). Conforme a este antecedente, al actor le correspondía el deber de aportar indicios serios y concretos acerca de que el acto denunciado en contra de su empleador lesionaba su derecho fundamental; luego, una vez configurado el cuadro indiciario, recaía sobre la parte contratante la carga de acreditar que su conducta había sido generada por causas absolutamente ajenas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, para de este modo finalmente, lograr eliminar toda sospecha de que aquella hubiese ocultado la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

En tanto, el 7 de marzo de 2009 la doctora Marta Alicia Raggio, fue destituida de su cargo como titular del Juzgado Correccional N° 1 de Necochea luego de haber sido inhabilitada de por vida para ejercer cargos dentro del Poder Judicial. La misma fue juzgada por un jurado de enjuiciamiento perteneciente a la Suprema Corte bonaerense, y de ello resultó que se la declarara culpable de acoso laboral y sexual efectuado en contra de los empleados de su juzgado.

Esto lo constituyó en el primer precedente en la Justicia Bonaerense de destitución por un Jury debido a acusaciones por acoso sexual, laboral, discriminación y amenazas. El Jurado la destituyó por las causales de inhabilidad física o mental, y la realización de hechos o desarrollo de actividades incompatibles con la dignidad que el cargo judicial impone; el veredicto fue mayormente argumentado a tenor de los testimonios de más de

treinta empleados y ex empleados judiciales que declararon en su contra; dichos testimonios fueron la prueba irrefutable de su obsesión por temáticas sexuales, con intervenciones permanentes que incluían obscenidades y provocaciones.

V. Postura de la autora

Valorar la posición asumida por los magistrados demanda en primera instancia de la racionalización e interrelación de los elementos segregados por la doctrina, jurisprudencia y legislación nacional. Partiendo de estas premisas, lo resuelto entonces se considera acertado en ciertos aspectos, pero desacertado en otros.

A criterio personal, mi postura se sustenta en que el propio tribunal de grado había tenido por acreditado que el Sr. H. G. T., (a pesar de haber desechado este abordaje por no haberse acreditado la contemporaneidad entre dichos actos y la actitud rupturista de la Sra. P. P. L). En este primer punto me detengo ante la necesidad de soslayar que la ley 26.485 en su art. 2, inc. e), proclama como objeto normativo “La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”, lo que a mi entender demanda un compromiso mayor por parte de quienes ostentan el Poder Judicial.

En tal caso, parece insostenible que el a quo no haya tomado las medidas pertinentes a los fines de beneficiar a la actora con el goce de “medidas integrales de asistencia, protección y seguridad” (art. 3, inc. h, ley 26.485). Lo que además resulta irrisorio a tenor del ya comentado art. 30 de esta misma norma que faculta al juzgador con una libertad procesal probatoria pertinente a los fines de probar el hecho denunciado. Ciertamente, todo este conglomerado de bases normativas fue inicialmente desechado por la instancia ordinaria, pero retomado y evaluado en la Alzada.

Pero aquí es donde nos enfrentamos a la complejidad del estándar probatorio aplicable a casos de violencia laboral. Siendo así, es ineludible atender a las bases doctrinarias desarrolladas y eficazmente propendidas por la Corte Suprema en el fallo “Pellicori”. Según lo objetivamente argumentado en el caso, a la parte actora le correspondía el deber de aportar indicios serios y concretos acerca de que el acto denunciado en contra de su empleador lesionaba su derecho fundamental, y luego la firma demandada debería contrarrestar este hecho demostrando un causal de despido plenamente ajeno a cualquier acto discriminatorio.

A mayor redundamiento, se remarca el criterio aplicado al caso “Raggio”, por medio del cual se obsta a una valoración del testimonio de testigos como fuente irrefutable de conocimiento de la verdad que alberga un posible hecho de violencia de género. Aquí puntualmente interesa destacar que en el caso bajo estudio múltiples testigos ratificaron que el trato recibido por la actora por parte de H.G.T., era absolutamente despectivo; con lo que me permito defender la postura de la Alzada en cuanto al nivel de conocimiento y veracidad de los hechos de violencia.

Finalmente, mi oposición a lo resuelto radica en que los camaristas pusieron de relieve que la actora no reclamó un resarcimiento por daño moral en su demanda, y dado su estricto apego al principio de congruencia, no favorecieron a la actora con una indemnización porque la misma no había sido taxativamente solicitada. En este punto me permito disentir con ello, desde la óptica de que si lo que se pretende es erradicar los estereotipos de género, mínimamente se debe reconocer los efectos que emanan del Convenio n° 190 de la OIT por medio del cual se instaura una noción que propicia a la erradicación del acoso en el mundo del trabajo, pero tomando como punto de partida la responsabilidad del empleador.

En tales condiciones, considero que obstaculizar el beneficio económico de quien ha sido víctima de violencia de género (sin importar de que tipo se trate), y luego de ser expresamente reconocida su procedencia, luce como un acto que revictimiza a la mujer, mientras la despoja de sus garantías constitucionales y frustra plenamente los objetivos de la ley 26.485.

VI. Conclusiones

El arribo a la problemática de prueba en un caso en que se denuncia un hecho de despido indirecto motivado en violencia de género, condujo a diversos ángulos de abordaje en materia de valoración de prueba. Con lo cual, y asumiendo que la Alzada se basó concretamente en el testimonio de los testigos para asumir la veracidad de los hechos, se llega finalmente a resolver la encrucijada destacada.

Tal reconocimiento significó, además, un repaso criterioso por lo que simboliza la violencia de género de tipo laboral, acompañado por una serie de antecedentes que sentaron los estándares probatorios en esta materia. Sin embargo, tan cimero esfuerzo argumentativo se vio finalmente obstruido por la falta de petición por parte de la trabajadora denunciante, de una indemnización en este aspecto.

Mi postura personal confronta contundentemente con ello, y critica que se pueda llevar adelante un juicio laboral discutiendo netamente si la situación encuadraba o no con un acto de violencia de género, para luego de expedirse en favor, excusarse de no obstar a una indemnización en este aspecto, por no ser un rubro indemnizatorio solicitado en la demanda.

Y aquí creo yo, que es insoslayable atender a las importantes falencias de un sistema judicial que frustra derechos bajo la muralla de un principio de congruencia, que maltrata y ridiculiza la existencia de la ley 26.485. Atento a ello, y habiendo intentado resaltar la necesidad de que este tipo de abordajes se extienda más profundamente en el ámbito laboral (en particular) tanto como las demás ramas.

Empero, creo indispensable señalar la impostergable necesidad de actualizar la normativa nacional a las necesidades y conflictos que la sociedad demanda. Es necesario fomentar el desarrollo de herramientas que promuevan –en lugar de “salvar”- el deber de los empleadores en la preservación y resguardo de los derechos de trabajadores.

No solamente es necesario actualizar las directivas de la normativa que regula fundamentalmente el derecho del trabajo, sino que es impostergable la necesidad de dictar una ley nacional destinada a la erradicación de la violencia en el ámbito laboral, que al margen de favorecer igualmente a hombres y mujeres, promueva una concepción más comprometida para los empleadores que detectan este tipo de hechos; sea para prevenirlos, tanto como para erradicarlos: necesitan de sólidas bases jurídicas para proteger a sus dependientes, así como de procesos más eficaces y menos burocráticos que aseguren su éxito en materia laboral.

VII. Bibliografía

Jurisprudencia

C.N.A.T., "Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro s/ despido", SD 92.421 (18/04/2018).

C.N.A.T., "D.S.A., C.R. c/ Massalin Particulares SA s/ Despido" (28/09/2018).

C.N.A.T., "V. P. M. A. c. Teletech Argentina SA s/ Despido", SD 87370 (13/02/2012).

C.N.A.T., Sala I, "P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido", Causa N° 74277/16 (28/11/2019).

C.N.A.T. Sala II, "V., M. c. Craveri SA s/ despido", Expte. N° 8141/05 SD N° 95.437 (04/12/2007).

CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” , Fallos: 334:1387 (15/11/2011).

S.C.J. de Bs. As., Raggio, Marta Alicia, titular del Juzgado en lo Correccional nro. 1 del Departamento Judicial Necochea. Sra. Procuradora General de la S.C.J., Dra. FALBO, María del Carmen. Acusa, Causa JE 11/06 (07/03/2009).

Doctrina

Abajo Olivares, Francisco Javier (2004). Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral, Buenos Aires: Lexis Nexis Depalma

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, Universidad del Norte, N° 33, pp. 62-95.

Ferrer Beltran, J. (2005). Prueba y verdad en el derecho, 2da. ed. Madrid, Barcelona: Marcial Pons.

Seco, R. F. (2020). Evolución y futuro del derecho del trabajo. Revista de estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral - Universidad Blas Pascal, (2), pp. 13-26.

Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: Entre el Derecho y la Psicología. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX, pp. 221-231

Legislación

Convenio Internacional de Organización del Trabajo N° 190. Ratificado por Argentina en diciembre de 2020.

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. (15/12/1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). Honorable Congreso de la Nación Argentina.