



**“El problema de interpretación: un obstáculo en la delimitación de la  
violencia contra la mujer”**

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Víctor Hugo Morales

**DNI:** 33.757.220

**Legajo:** ABG09346

**Tutor:** Carlos Isidro Bustos

Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia: "Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad De  
Villa María Y Otro – Ordinario – Otros (Laboral)" Recurso De Casación – 328831  
(27/07/2020)

Modelo de caso – “Cuestiones de Género”

**Tema:** Modelo de caso- Cuestiones de género (Nota a fallo)

**Tribunal:** Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba

**Autos:** “CHIALVO IVANA V. C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA Y OTRO – ORDINARIO – OTROS (LABORAL)” RECURSO DE CASACION – 328831”

**Fecha:** 27/07/2020

**Sumario:** I. Introducción. II. Cuestiones Procesales: A) Premisa Fáctica - B) Historia Procesal - C) Descripción de la decisión III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de referencias bibliográficas. A) Doctrina. B) Jurisprudencia. C) Legislación.

## **I. Introducción**

El acoso y la violencia en el mundo del trabajo no es del todo una problemática nueva, más bien acompaña al hombre desde sus inicios desde una perspectiva antropológica. El concepto de *mobbing* o acoso laboral implica un concepto amplio que debe ser evaluado bajo una ponderación armónica a la luz de la Ley 26.485 la cual obliga a adoptar una óptica bajo la perspectiva de género para poder reparar situaciones en la cual la mujer es avasallada e instaurada en un estado de vulnerabilidad. Ello se refleja en la causa “Chialvo Ivana V. c/ Municipalidad De Villa María Y Otro – Ordinario – Otros (Laboral)” Recurso De Casación – 328831 emitida el día 27 de julio del 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.

Si bien en la sentencia bajo examen se evidencia la convergencia de la temática de género conjuntamente con la laboral, prevalece claramente la primera de ellas atento a la omisión grave de la misma en las instancias inferiores. La actora debió interponer un recurso de casación que sería resuelto por el Tribunal Superior ante el rechazo en ambas instancias de una acción en contra de su superior jerárquico (Sr. Quevedo) y la Municipalidad en la que trabajaba por el acoso sexual y laboral sufrido por éste. El TSJ debió realizar una nueva ponderación de las pruebas de las cuales se desprendería de manera clara el actuar ilícito del demandado y la responsabilidad consecuente de la codemandada. Los camaristas habrían colegido que dicha conducta no constituía un

supuesto de violencia y que, como consecuencia directa de ello, no podía atribuírsele las secuelas dañosas que padecía la Sra. Chialvo.

Se observa un problema lingüístico de interpretación, que pone en duda el encuadre jurídico del caso. Dado que el art 4° de la Ley 26.485 define la violencia contra la mujer como:

(...) toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal.

La duda interpretativa que conduce a estas páginas , radica en determinar si acaso tales términos permiten dar por sentado que la norma no es inclusiva de aquellos supuestos en los que quien padece violencia, de algún modo ha consentido el tipo de trato recibido. Guastini (2000) refiere que la interpretación se presenta como una actividad de conocimiento, ya que ello implica averiguar el verdadero significado de las leyes y/o la verdadera intención del legislador.

La relevancia del análisis de esta causa implica en llegar al fondo de la cuestión suscitada, determinar y delimitar si efectivamente la actora sufrió un tipo de violencia descrito en la mentada ley anteriormente mencionada. No obstante ello, se pretende a través de estas páginas brindar nociones que sirvan para un cabal entendimiento del planteo y de las posturas jurisprudenciales confrontadas. A modo de cierre, se expondrá la postura del autor y se esbozará una sinapsis de la resolución esgrimida.

## **II. Cuestiones Procesales**

### **A) Premisa Fáctica**

La Sra. Ivana Chialvo se desempeñaba como agente de tránsito para la Municipalidad de Villa María y, como encargado del área se hallaba el señor Rubén Quevedo. Es en el marco de esta relación de trabajo, en donde la actora entabló una demanda laboral contra su empleadora y su supervisor de manera conjunta, a causa del acoso laboral y sexual a la que fue sometida por parte de éste. Su pretensión se basaba en la obtención de una indemnización por el daño físico y psicológico provocado, cuyo nexos causal se atribuía al actuar doloso y sistémico del demandado haciendo uso de sus

facultades de superior jerárquico, y en la cual, el municipio también sería responsable por la omisión de cumplimiento de sus deberes de seguridad para con la trabajadora.

El rechazo de demanda por parte de Alzada obedeció a una interpretación errónea por parte de los camaristas que los llevó a conjeturar que la relación que unía a las partes era consentida. Estimaron que de las testimoniales no podían inferirse conductas que pudieran evidenciar que la desavenencia de la actora con el trato proferido por parte del sr. Quevedo, lo que conllevó a prescindir la existencia de acoso sexual ejercido contra la Sra. Chialvo.

La apelación llegaría hasta el alto tribunal cuya injuria central se fundaría sobre la falta de aplicación de las disposiciones de la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley n° 26.485).

### **B) Historia Procesal**

La presente demanda laboral fue iniciada por la Sra. Chialvo en contra de la Municipalidad de Villa María y el Sr. Quevedo ante el Juzgado de Conciliación y Trabajo de dicha ciudad en el año 2009, y, al no haber conciliación entre las partes fueron elevados de instancia.

Llegados los autos ante la Cámara del Trabajo de Villa María -Córdoba-, la misma resolvió rechazar la demanda instaurada por la actora en contra de las demandadas e imponer las costas por el orden causado. En disconformidad, la actora interpondría un recurso de casación ante la Sala Laboral del Superior Tribunal de Justicia.

### **C) Descripción de la decisión**

Luego de una nueva ponderación de los hechos y en base a los argumentos que serán expuestos seguidamente, los vocales de la Sala Laboral del TSJ Dres. Luis Enrique Rubio, M. Mercedes Blanc de Arabel y Luis Eugenio Angulores coligieron que era propicio admitir el recurso deducido por la parte actora y, en consecuencia, casar el pronunciamiento. El resolutorio n° 123 esgrimido el día 27/07/2020 hace lugar a la demanda a la pretensión de la reparación integral por el daño a la salud solicitada por la

Sra. Chialvo y condena solidariamente a las demandadas estableciendo que los cálculos se efectuarán en la etapa previa a la ejecución de sentencia conforme a las pautas dadas.

### **III. Análisis de la *Ratio Decidendi***

Las argumentaciones centrales sobre las cuales el STJ cordobés cimentó su resolutorio, sirvieron para solventar el problema lingüístico anteriormente esbozado. En ese orden de entendimiento, los vocales vislumbraron la imperiosidad de realizar una nueva ponderación de los hechos desde una óptica de perspectiva de género, dado que ello constituye una de las obligaciones de los operadores jurídicos a la hora de impartir justicia. Existe un paradigma normativo que no puede rehusarse a la hora de resolver una controversia en las que se halle alguna forma de discriminación o de violencia contra la mujer.

Así las cosas, avizoraron que el modo en que había resuelto la Cámara, se alejaba de una calificación que pudiera tenerse como ética, dado que había evitado conceptualizar las conductas del responsable, como actos ilícitos de necesaria sanción y erradicación. En ésta misma línea argumental, los jueces expresaron que la conclusión asumida en el derecho aplicado en la sentencia de grado, lejos de abordar la problemática de violencia de género en el ámbito laboral, y ocuparse de erradicar este tipo de conductas, había vulnerado una vez más los derechos de la trabajadora.

A raíz de lo expuesto, se coligió que la conducta del demandado se hallaba encuadrada en la normativa vigente como una acción ofensiva, humillante y discriminatoria para con la Sra. Chialvo. Basaron su razonamiento en lo establecido en la Ley n° 26.485, específicamente en los arts. 4, 5 y 6. La normativa es clara, ya que ante un caso de violencia de género de este tipo, justamente lo que se plantea es la no revictimación de la persona afectada, ya que las reglas en materia de las cargas de pruebas así también lo establecen.

Para finalizar, los magistrados consideraron que la pericial médica determinó que los actos de acoso ejecutados por el demandado, tuvieron una entidad suficiente que determinaron la producción de un daño permanente en la salud de la actora, por lo que dicho accionar debía ser patrimonialmente resarcido.

#### **IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Para una cabal comprensión de la figura imputada, es preciso brindar una concepción de lo que implica el acoso dentro del ámbito laboral. Si bien la doctrina es amplia al respecto, resulta atinada y completa la definición esgrimida por Teresa Pérez del Río, quien manifiesta que:

(...) constituye acoso sexista toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizado tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el género de una persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de esta, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo. (Pérez Del Río, 2009, p. 15).

Al respecto, Petrone (2018) remarca que el acoso psicológico en el ámbito laboral está destinado a doblar la autoestima del trabajador, por lo que se caracteriza por la repetición de las humillaciones; la víctima es tratada en forma despectiva y el objetivo final es forzar su renuncia o alejamiento, además, lo que prima, es una acción coercitiva y de dominación que obstruye en su víctima la facultad para desarrollar su derecho a la comunicación. Hay numerosos términos para referirse a este accionar, tales como “Acoso moral”; “Psico-terror laboral”, Acoso Psicológico”; y el más generalizado actualmente:

“Mobbing”, en referencia al movimiento de «patota» o Mob (Otaola, 2021).

El marco protectorio sobre el cual se cimienta la protección de la mujer recae – entre otras- en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), aprobada por la Ley N° 23.179, así como en la mentada Ley N° 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” del año 2009. Inserto en esta última, el art 5° explicita los distintos tipos (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica. Mientras el art. 6° reconoce en sus modalidades a la violencia doméstica, a la institucional, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y la laboral, (que es lo que aquí puntualmente interesa).

Profundizando en el contexto doctrinario de la violencia laboral contra la mujer, hay que destacar que Boné (2017) asevera que al margen del concepto con el que se lo defina, todos los autores son coincidentes en que lo que caracteriza al *mobbing* (también denominado psicoterror laboral, acoso laboral, acoso moral, o acoso psicológico) es la duración que tiene en el tiempo, así como su frecuencia (repetición), y focalización; donde queda claro que existe una clara intención de ataque a la persona que lo padece, lo cual en mayor medida se relaciona con una la relación asimétrica de poder.

En un contexto de acoso laboral, una de las cuestiones que llevan justamente a que los hechos se judicialicen es el nivel de frecuencia que revisten los actos de acoso (Ayala del Pino, 2019). Es casi imposible pensar en “un” acto de acoso, cuando la realidad permite saber que lo normal es que el abusador ejerza sobre su acosada un hostigamiento tan continuo y palpable, que lo más común es que la persona que lo padece termine padeciendo graves secuelas psicológicas que en algunos casos le impiden hasta seguir prestando servicios laborales a terceros.

Esta circunstancia se materializó por ejemplo en la causa “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, resuelta por la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal (23/04/2019), los jueces resolvieron reconocer que la actora tenía derecho a percibir una indemnización por “mobbing” y, en consecuencia, reconocieron la suma de \$200.000 a favor de la accionante en concepto de daño moral. Los jueces destacaron que los testigos fueron coincidentes en que el trato dispensado a la actora se debió a que la trabajadora apoyó una lista de candidatos para elecciones internas distinta a la que impulsaban los funcionarios de ese entonces. Lo resuelto llevó como argumento, que los padecimientos sufridos derivaron en un síndrome depresivo que le generó un 25% de incapacidad psíquica.

Por otro lado, es muy interesante el análisis desarrollado por De la Iglesia y Roias Breu (2014). Las citadas autoras refieren puntualmente a dos cuestiones: primero, que si bien hay un actor/agente que es quien despliega los actos de acoso laboral, -lo cual no deja de ser reprochable-, lo cierto es que el escenario donde se produce el maltrato está compuesto por dos partes: el sujeto que hostiga, y toda la trama institucional “maltratante” que termina haciendo de dicho maltrato una dinámica horizontal; y luego, que algunas veces ante tantos hechos de violencia se hace difícil

lograr identificar al responsable, por lo que se hace necesario acudir a una investigación que recaiga directamente sobre la organización.

Estas nociones se asumen trascendentales porque de algún modo logran reflejar la realidad del litigio bajo estudio. Dado que en el plano fáctico existe un sujeto que es denunciado por sus propios actos de acoso, pero a la vez, un ente público (el municipio) al que se lo considera igualmente responsable de no tomar medidas en el asunto, cuando incluso existen denuncias de que el responsable de hostigamiento fue denunciado públicamente por dichos actos, sin que la Municipalidad tomara cartas en el asunto.

Por otro lado, Olivares (2004) esgrime su propia teoría acerca del acoso dentro de las organizaciones cuya estructura piramidal, ya que en la cúspide está el que detenta el poder. Cuanto más complejas son las organizaciones, más grupos y subgrupos generan y, en consecuencia, aumentan las relaciones interpersonales, ello se refleja de manera clara en la órbita estatal –en este caso, se da en el ámbito municipal-.

También resulta interesante saber que la violencia laboral se agrupa en tres sub-categorías: a) abuso de autoridad, b) maltrato y c) vulneración de derechos. En lo que aquí importa, la primera de ellas (que es la que se da en la causa) se produce entre los participantes del sector público y es percibida como “una modalidad de ejercicio del poder que se daría de modo vertical-descendente, pero cuyos efectos alcanzarían a todos” (Cebey y Ferrari, 2016, p.57).

En el ámbito jurisprudencial, los magistrados entienden que se debe dar por configurado el acoso laboral al acreditarse situaciones de acoso sexual o discriminación de género. Así, la Excma. Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial de la Provincia de Córdoba coligió en la causa “Q. M. M. C/ Municipalidad De Villa María Y Otro - Ordinario – Otros” (Expte. N° 326815) (07/12/2017) que la Municipalidad empleadora y el dirigente gremial codemandado debían abonarle a la actora una indemnización por los daños y perjuicios luego de haberse acreditado el acoso sexual laboral, el hostigamiento y la discriminación sufrida por la mujer en el marco de una relación de trabajo. En este caso fueron fundamentales las valoraciones de las testimoniales y material probatorio a la luz de la aplicación de la perspectiva de género.

Desde otro ángulo de las cosas, hay que subrayar que cuando una mujer resulta ser víctima de violencia de género, la justicia se enfrenta a un problema significativo al



momento de analizar esta problemática: la falta de abordaje en la Ley de Contrato de Trabajo. Esto detona una problemática jurídica: ¿Cómo encuadrar legislativamente el caso? ¿A qué norma subsumir los hechos?

La solución desde lo estrictamente argumental resulta en una labor interpretativa y destinada a determinar si es posible que, dado el contexto descripto en la premisa fáctica, es posible que el encuadre jurídico del caso, radique en la legislación vigente en materia de violencia laboral contra la mujer: la Ley n° 26.485, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer y los arts. 1 y 2 (inc. b) y 6 de la Convención Interamericana de Belem do Pará.

Por lo que ante tal encrucijada hay que tener en cuenta que la doctrina tiene dicho que cuando aparece una problemática de vaguedad (incluido dentro de los subtipos de problemas lingüísticos) en las expresiones utilizadas en el lenguaje de las fuentes que hace el intérprete frente a un caso marginal, el juez debe decidir –de manera discrecional- si el supuesto de hecho en exámen debe o no ser incluido en el campo de aplicación de la norma en cuestión.

En tal caso, si bien la sentencia de grado no había resuelto el caso entendiendo que la conducta descripta constituía violencia laboral o *mobbing*, la problemática de interpretación encontró solución en el decisorio del STJ cordobés ya que ante una nueva ponderación de los hechos, realizó una interpretación acorde al alcance de los términos de CEDAW, la Convención Belem do Pará, y la ley n° 26.485 y el espíritu con el que el legislador dio vida a dicha normativa.

## **V. Postura del autor**

Luego de profundizar en los aspectos doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales antes reseñados, se procede a manifestar que lo sentenciado en autos se considera acorde al material estudiado, por lo que se comparte la opinión de los jueces.

El acoso de la mujer en el ámbito del trabajo es una de las modalidades de violencia de género que tanto repudia la Organización Internacional del Trabajo, así como diversos instrumentos nacionales e internacionales. Estas situaciones revisten una gravedad que demandan de un adecuado abordaje temprano, así como de un tratamiento acorde a las necesidades y una solución lo más expedita posible.

Tal como se ha visto, el mayor óbice en los procesos en donde se debe probar el acoso está dado por elementos subjetivos de la figura, lo indeseado de la conducta por parte de la víctima y la intencionalidad del agente respecto del perjuicio para aquélla. Es por ello que resulta impostergable una interpretación por parte de la judicatura a la luz de la perspectiva de género. El espíritu del legislador es siempre brindar mayor protección a la mujer como sujeto vulnerable.

Basta repasar el decálogo de causas resueltas que involucran este tipo de contextos para comprender la envergadura y dimensión de ésta problemática laboral. Esto hace que quienes ocupan el rol de jueces deban tener en cuenta la importancia de tomar decisiones que tengan en cuenta la tipología de los hechos que se discuten y el fin con el cual fueron creadas las normas que tutelan los derechos de la mujer. Aquí claramente se observa un apartamiento de la concepción de violencia, y la falencia interpretativa que llevaron a los camaristas a argumentar que dicho acoso no sería tal y se trataría de una relación consentida por la víctima.

Cuando uno repasa el modo agresivo en que la trabajadora fue tratada por su sola condición de mujer, hace que sea posible comprender que la igualdad entre los géneros parece estar fracturada en un modo tan álgido y progresivo, que la búsqueda de una solución debe –obligadamente– dar cumplimiento al objeto de la legislación nacional “prevenir, sancionar y erradicar” (Ley 26.485). Es claro que ello constituye una violación al derecho a laboral en condiciones de trabajo dignas y equitativas, y que si esto no se cumple se está ante un acto de discriminación, y en tal caso, la situación debe de resolverse conforme a los antecedentes jurisprudenciales, antes reseñados.

El *mobbing* es un tema de marcada importancia por múltiples razones, entre ellas por el bien jurídico que se vulnera cuando este se configura, así como también por ser un tema novedoso y susceptible de ser analizado desde diferentes puntos de vista (Bustamante de Casas, 2008). El mismo asume la forma de un acoso sexista, que puede ser realizado tanto por superiores jerárquicos (como ocurre aquí), como por compañeros o inferiores (Cebey y Ferrari, 2016) y atenta contra la dignidad y la integridad física de la trabajadora poniendo en peligro la salud y estabilidad o asenso de la mujer al empleo (Pérez Del Río, 2009).

Cuanto más complejas son las organizaciones, más grupos y subgrupos se generan y aumentan las chances de provocar la aparición de conductas discriminatorias

(Olivares, 2004). En un punto la situación se vuelve tan gravosa que la mujer se deprime en niveles tan elevados, que su psiquis y su cuerpo en general enferman (Petroni, 2018) a tal punto que incluso se ocasionan discapacidades laborales permanentes.

Así entonces, si se tiene en cuenta como el tribunal resolvió el caso, puede darse finalmente por sentado que si bien la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) no aborda (al menos no directamente) temas tan medulares como la violencia laboral o *mobbing*, el acoso moral o la discriminación, sí existe un importante bloque dedicado íntegramente a la erradicación de actos de violencia contra la mujer, que es la base legislativa que se considera apta para resolver el litigio analizado.

La justicia debe evitar re-victimizar a la mujer que ya resulto víctima de atroces actos de violencia contra su persona. Si el Estado y sus poderes no proceden acorde al mandato constitucional y a los compromisos asumidos en la materia, termina convirtiéndose es una parte más de esta “trama organizacional” responsable de vulnerar los máximos estándares desarrollados y reconocidos por instrumentos tales como la CEDAW, la Convención Belém do Pará, y la ley 26.485.

Las consecuencias individuales y organizacionales que se generan a partir de este flagelo que comenzó a observarse más concienzudamente, dejan en evidencia la necesidad de formar a los jueces en materia de violencia de género, pero también a las organizaciones públicas y privadas, ya que solo con una actuación conjunta y acorde a las necesidades pueden llegar a materializarse los fines de la normativa vigente.

## **VI. Conclusión**

El acoso o *mobbing* es un problema grave que constituye un menoscabo en el ámbito laboral con repercusiones directas en la esfera no sólo profesional sino también personal del trabajador afectado y requiere de un profundo análisis para determinar las formas de prevenirlo, combatirlo y tratarlo. Es aquí donde debe resaltarse la obligación de atender los derechos y garantías del más débil de la relación jurídica cuya gravedad se acentúa al ser padecida por una mujer.

La tarea de los jueces ante un problema interpretativo reside justamente en acudir a un diálogo de fuentes para delimitar cual es la fundamentación y el alcance que el legislador pretendió dar a la norma puesta bajo tela de juicio.

Bajo estas premisas, la imparcialidad jamás puede estar puesta en juego so pena de violación de los derechos constitucionales y de normas que detentan su jerarquía, tales como la CEDAW y la Convención Belém do Pará. La ley N° 26.485 otorga una concepción clara de los tipos de violencia cuya pauta hermenéutica no puede ser soslayada a la hora de impartir justicia. El compromiso asumido por el Estado se debe ver reflejado en todos los ámbitos, fundamentalmente, en el orden judicial en cuyas resoluciones se plasma la aplicación de los principios que rigen la materia. ¿Cuál sería el fin de tutelar lo tipos de socavación de derechos de la mujer si en el proceso sólo se consigue su re victimización? ¿Ese es el fin que persigue la justicia? El TSJ Cordobés, a través de su resolución, supo dar una respuesta atinada a ambas preguntas.

## VII. Listado de referencias bibliográficas

### A) Doctrina

- Ayala del Pino. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): Concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII, pp. 149-178.
- Boné, M. L. (2017). *Mobbing : características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy en línea*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina, Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Obtenido de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/mobbing-caracteristicas-especificas-intervenciones.pdf>
- Bustamante de Casas, M. C. (2008). El mobbing laboral. *SAIJ:DACC080115*.
- Cebey, M. C., & Ferrari, L. E. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. *Anu. investig. vol.23 no.1*, pp. 55-65.
- De la Iglesia, M., & Roias Breu, G. (2014). Hostigamiento laboral: Introducción de una cuarta dirección en una institución de ley. *Anu. investig. vol.21 no.1*, pp. 311-319.
- Olivares, F. J. (2004). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Lexis Nexis, Depalma.
- Otaola, M. A. (02/08/2021). *Mobbing o acoso laboral en Argentina: Visibilizar para prevenir y disuadir*. Obtenido de <http://revista-ideides.com/mobbing-o-acoso-laboral-en-argentina-visibilizar-para-prevenir-y-disuadir/>

- Peñalva, G. (2021). Lo difícil de los casos difíciles. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. UNLP.*, pp. 785-812.
- Pérez Del Río, T. (2009). *Violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista en el trabajo*. Albacete: Ed. Bomarzo.
- Petrone, P. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Rev. argent. cir. vol.110 no.2* , pp. 1-5.
- Petzold-Pernia, H. (2011). El problema de la subsunción o cómo se elabora la sentencia. *Academia & Derecho, N°2*, pp. 109-125.

## **B) Jurisprudencia**

- C.N.Ap. C.A., "V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público", Causa N° 15394/2015 (23/04/2019).
- C.T. de Villa María, "Q. M. M. c/ Municipalidad de Villa María y otro s/ ordinario - otros" Expte. N° 326815 (07/12/2017).
- TSJ de Córdoba, "Chialvo, Ivana V. c/ Municipalidad De Villa Maria, Y Otro - Ordinario - Otros (Laboral), Expte. 328831 (03/12/2021).

## **c) Legislación**

- Ley n° 20.744, (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 27/09/1974). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 23.179, (08/05/1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (CEDAW). (BO 03/06/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley N° 23.592 ,(1988) Actos Discriminatorios. (B.O. 23/08/1988). *Honorable Congreso de la Nación*.
- Ley n° 24.430, (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina. (10/01/1995). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 24.632, (13/03/1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*