



## **SEMINARIO FINAL**

### **MODELO DE CASO**

El Mobbing dentro del derecho laboral argentino

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “B. C. D. c/ F. F. P. C. L. L. y otros |  
accidente-acción civil” (2021).

**Nombre:** Landi, María Eugenia.

**D.N.I:** 29.578.539.

**Legajo:** VABG48392

**Carrera:** Abogacía.

**Profesora:** Lozano Bosch, Mirna.

**Sumario:** 1. Introducción - 2. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - 3. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – 4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura de la autora – 6. Conclusión- 7. Bibliografía – 7.1. Doctrina – 7.2. Legislación – 7.3. Jurisprudencia.

## **1. Introducción.**

El fallo bajo análisis resulta relevante su análisis y su importancia porque fue abordado bajo un tratamiento con miradas dentro de la perspectiva de género, donde los jueces dejaron sentadas bases importantes para la lucha de la desigualdad de las mujeres frente a estos casos.

El acoso sexual dentro del ámbito laboral constituye un ilícito contractual, ya que transgrede diversos deberes y derechos de las partes ínsitas en el contrato de trabajo:

El deber de previsión y seguridad personal, el de no discriminar, el de obrar de buena fe, el de no dañar; transgrediendo asimismo el derecho elemental constitucional a condiciones dignas y equitativas de labor; receptado por diversos pactos y tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional).

Abordar un planteo de resarcimiento por situaciones de acoso sexual laboral con perspectiva de género no es una opción, sino que constituye una obligación para todos los poderes del Estado y en lo que aquí concierne, para los magistrados y las magistradas, lo cual se deriva de la obligación asumida por el Estado argentino al ratificar los tratados internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El problema jurídico del caso es de prueba, el acoso sexual en el mundo laboral contiene una difícil posibilidad probatoria para quien lo alega, en la mayoría de los casos, las mujeres se encuentran con su victimario solas, sin presencia de testigos o terceros que puedan prestar declaración a la veracidad de los acontecimientos. Por ello el victimario, se aprovecha de la situación de debilidad de la mujer y aprovecha para realizar los actos ilícitos con total impunidad, que, por ello, los relatos de éstas suelen no tener valor para la justicia, por eso mismo, deben realizar un mecanismo y

herramientas diferentes para lograr apreciar la prueba de una manera distinta, generalmente se debe decidir en base a indicios suficientes.

Sin embargo, la concepción de la prueba como un recurso cuyo objetivo es alcanzar la verdad acerca de los hechos litigiosos puede parecer poco clara, dudosa y discutible desde algunos puntos de vista. Algunas veces surgen dudas debido a inconsistencias existentes dentro de las teorías procesales. Por ejemplo, se define la prueba como un medio para establecer la verdad de los hechos (Taruffo, Michele, p.16, 2008).

Esta situación, determina la necesidad de recurrir, por parte de los jueces, a diferentes herramientas procesales y poder ejecutarlas en estos casos donde se violenta los derechos fundamentales de una mujer, como lo son las presunciones legales y las cargas probatorias, a los fines de expedirse y resolver el caso en cuestión

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.**

En el presente fallo, la Sra. B.C.D. laboraba como empleada de cocina para una empresa llamada “F.F.” en este lugar tenía un solo compañero de trabajo en el sector para el cual prestaba servicios y éste era el Sr. W.B.

El Sr. W.B. acosaba sexualmente y realizaba acoso laboral sobre la Sra. B. de manera continua, constante y desmedida. Le realizaba acciones sumamente humillantes para una mujer, injustificadas, por cierto, éstas eran totalmente discriminatorias en contra de la Sra. B. y todo ello lo realizaba con violencia de género, por solo el hecho de hacérselo a una mujer y ponerla en un plano de desventaja y humillarla por ello.

Todas estas conductas insostenibles agraviaron la situación de la Sra. B a sentirse ultrajada, humillada y tener que pasar por estas situaciones intolerables por su persona. En líneas generales su dignidad todos los días caía hacía abajo, es por ello que la continuidad laboral bajo estos términos no era posible.

La Sra. B. intimó a los dueños de la empresa con el fin de buscar una solución coherente a lo vivenciado y que no sea más ultrajada con esta violencia física,

psicológica, que cese el acoso sexual y laboral en contra de ella. Pesé a diferentes intentos de querer solucionarlo con los dueños, no tuvo respuesta favorable, se limitaron a no hacer nada. Todas las respuestas endilgaban ser escuetas y dilatorias al fondo de la cuestión. El empleado debe cuidar a sus empleados, es su principal responsable frente a toda situación de vulnerabilidad por éstos.

Todo lo soportado por la Sra. B. llegó al punto de hacerle un daño físico y psicológico a su persona padeció depresión, ansiedad, taquicardia e insomnio por el malestar que laboralmente provocaba el Sr. W.B.

Toda esta situación de no tener respuestas claras frente a los reclamos de la Sra. B, no le quedó más remedio que incoar formal demanda laboral en contra de la empresa F.F. y el Sr. W.B.

La resolución del a quo llegó a la conclusión en una etapa de conciliación entre las partes de cambiar los turnos de trabajo para que no tengan que tener vínculo dentro de la empresa. Esta decisión fue apelada por ambas partes del proceso (actora y demandada). Finalmente, tal acuerdo conciliatorio terminó en que ambos trabajarían en horarios diferentes para no tener que cruzarse dentro de la empresa.

La accionante pesé a este acuerdo, remarcó en la instancia apelada reclamó indemnizaciones por daño moral, por acoso sexual y por daño patrimonial, en razón de la incapacidad que alegó ésta.

Asimismo, la actora puso en conocimiento de la demandada -en reiteradas ocasiones- que se encontraba de licencia médica, por distintas afecciones físicas y psicológicas que refirió sufrir como consecuencia de los hechos descriptos. La empleadora no sólo negó los padecimientos denunciados por la Sra. B.; antes bien, la intimó -en reiteradas oportunidades- a retomar sus tareas habituales, la sancionó disciplinariamente y finalmente, la despidió sin invocación de causa.

La Cámara Nacional de Apelaciones de la Provincia de Buenos Aires, Sala I toman en cuenta la perspectiva de género y sustentan sus decisiones en el plexo normativo aplicable al caso de carácter nacional e internacional donde se reconoce explícitamente los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y a la

no discriminación en el ámbito laboral. De todo ello surge del Corpus Iuris de protección de derechos de la mujer, entre ellos se aplicó la Ley N° 23.179 de Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer, la Ley N° 24.632 de Convención de Belém do Pará, en el ámbito interno la Ley N° 26.485 de Protección Integral a la Mujer.

El recurso es admitido parcialmente por La Cámara Nacional de Apelaciones de la Provincia de Buenos Aires, Sala I, el fallo modifica la sentencia de grado y condena en los rubros mencionados de daño moral por acoso sexual y daño patrimonial respecto de las dolencias psíquicas padecidas por la actora. Establece costas para la parte vencida y los honorarios para todos los profesionales que actuaron en el debido proceso.

### **3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia.**

La Cámara Nacional de Apelaciones de la Provincia de Buenos Aires, Sala I en forma unánime resolvió en los autos “B. C. D. c/ F. F. P. C. L. L. y otros | accidente-acción civil”, encuadrándose en las siguientes argumentaciones:

La Dra. María Cecilia Hockl dijo:

Ante todo, consideró relevante destacar que los hechos denunciados en el presente -de corroborarse- implican la vulneración del derecho, tutelado constitucionalmente a no ser discriminado. En este sentido, destacó que el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la no discriminación, toda vez que el acoso sexual es identificado tanto como una manifestación de la discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres. Ello surgió del corpus iuris de protección de derechos de la mujer: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW, incorporada a nuestra Constitución Nacional en 1994, en razón de lo cual goza de rango constitucional (art.75 inc. 22)-; la Convención de Belém do Pará, ratificada por la ley 24.632, que reviste jerarquía supra legal y, en el ámbito interno, la ya mencionada ley 26.485, de Protección Integral a la Mujer.

Corresponde atenerse a la ya mencionada Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) en cuanto en su art. 2° dispone que "[L]os Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:(.) c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación."

El denunciado acoso sexual sufrido en el trabajo por parte de la actora constituiría una manifestación de la "violencia laboral", la cual se encuentra definida en nuestra normativa local por la ley 26.485 de Protección Integral a la Mujer: la misma dispone en su art. 6° inc. c. que 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". Dicha normativa establece como precepto rector que "[L]os tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones" (art. 7°).

Como corolario de lo anterior, y a esta altura del examen de la cuestión, remarcó que abordar las temáticas como las que aquí se debatieron con perspectiva de género no es una opción, sino que constituye una obligación para todos los poderes del Estado y en lo que aquí concierne, para los magistrados y las magistradas. Ello se deriva de la obligación asumida por el Estado Argentino al ratificar los tratados internacionales - ya mencionados- como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA-1994) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU-1979).

La Dra. Hockl manifestó que de lo transcripto previamente surge -sin hesitación qué el codemandado llevó a cabo tal conducta con respecto a la actora en reiteradas oportunidades, pues refiere textualmente "cuando pasé atrás de ella la rocé. La última vez fue cuando saqué la carpeta.". Es decir, el hecho denunciado por la accionante no resultó un acontecer único y aislado. Asimismo, no pudo dejar de apuntar que -ante una denuncia por acoso por parte de la Sra. B.- el codemandado se refería a ella, en su descargo, de una forma "amistosa", abreviando su nombre, circunstancia que -en el contexto descrito- se aprecia, cuanto menos como una falta de respeto y de registro con relación a la otra persona, en este caso una mujer, que se encuentra en la dificultosa situación de efectuar una denuncia por acoso.

Asimismo, manifestó que por parte de la prueba testimonial producida manifiesta una clara decisión de la empresa de no querer hacer nada frente a lo denunciada por la parte actora, es decir, mirar para otro lado y no hondear en la problemática.

Por otro lado, obra el peritaje médico del que surge que la actora no presentaba mecanismo de simulación ni seducción. El profesional informó que: "no se observan signos de psicosis, ni rasgos psicopáticos o ideas de tipo delirante propiamente dichas, presenta angustia. Se siente avergonzada de realizar un juicio por este motivo. bloqueo emocional, aislamiento, actitud negativa, reducción energética, malestar y preocupación en relación al proyecto vital.

Por otro lado, ha sido comprobado que la demandada no efectuó la investigación interna que alegó, pues los testigos sólo se refirieron a tal confrontación, más ninguno de ellos refirió haber sido indagado por la empleadora a los efectos de recabar información acerca de los sucesos denunciados. A ello se agrega, como sostuve, que forzó a la actora a narrar los hechos una y otra vez y no arbitró ningún medio para resguardarla de esa revictimización.

Por su parte, la Dra. Gabriela A. Vázquez dijo: Que adhiere al voto que antecede por compartir sus fundamentos y conclusiones a mérito de lo que resulta del precedente acuerdo.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, resuelve admitir el recurso interpuesto por la parte actora, haciendo lugar a la demanda en cuanto la pretensión de la reparación integral por el daño a la moral, condenando concurrentemente a los demandados a abonarle la suma pretendida a la parte actora y subsanando de esta manera el problema jurídico de relevancia y prueba.

#### **4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

El mobbing o acoso laboral por imperio está protegido por nuestra Constitución Nacional donde reza:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial” (Constitución Nacional, art. 14 bis, 1994).

Asimismo, se encuentra incorporado en la Ley N° 23.179 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer ratificada por el Congreso de la Nación el 27 de mayo del año 1985 en Argentina que dice:

(...) **Recordando** que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el alimento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad **-La negrita me pertenece-** (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, p.2, 1985)

Por otro lado, la ley N° 26.485 de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia promulgada por el Senado y Cámara de Diputados

de la Nación Argentina con fecha 1 de abril del año 2009 donde manifiesta diversas modalidades de violencia contra la mujer, en tal sentido describe a la violencia laboral contra las mujeres como:

“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 (Ley de Protección Integral de la Mujer, art.6 inc. c, 2009).

Por su parte, Marie-France Hirigoyen (1999) define al acoso o mobbing laboral como:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Hirigoyen, Marie-France, p. 43-44, 1999).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptualiza el acoso laboral o mobbing como: “cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de la organización” (Convenio 190°, OIT, 2019).

Al hacer referencia al mobbing no se está hablando de un conflicto novedoso que se presenta en las relaciones laborales, sino que es una problemática que data desde la antigüedad pero que en los últimos años ha alcanzado una mayor difusión debido a la globalización y a las innovaciones tecnológicas. El mobbing es un conflicto laboral que no excluye, sino que por el contrario incluye tanto a los trabajadores hombres como mujeres (Fanjul, 2002).

En igual sentido tal y como lo señala Navarro y Macerola (2016) se trata de una persona que teniendo la voluntad consciente de hacer daño y maltratar a una persona efectivamente lleva a cabo estas maquinaciones o acciones doloras con esa finalidad particular. Por lo que la verdadera razón que incide directamente al acosador a ejercer el hostigamiento es hacer daño pero siempre considerando factores que tienden a ser subjetivos, es decir, no hay un motivo verdaderamente justificado para afectar a la víctima. De hecho, según Pino y Martín (2016) los acosadores “Se incrustan en culturas organizativas cumplen un rol, llevan a cabo estrategias de gestión permisivas frente a conductas de acoso laboral, con tal de lograr objetivos empresariales; es decir, el hostigamiento puede ir más allá de la personalidad de los sujetos”. Todo esto no solamente aumenta la vulnerabilidad de las víctimas, sino que además le otorga una mayor fuerza al acosador.

Las consecuencias en la víctima se traslucen tanto en el ámbito psicofísico como en el laboral. En el primero de ellos habitualmente quien padece este tipo de acoso va a tener una gran disminución de su autoestima. Se siente amenazado, siente sensación de fracaso, de frustración, generándole un estado emocional desequilibrado con una hipersensibilidad, habitualmente se aísla, producto del propio acoso moral, lo que en algunas oportunidades ha llevado a la depresión y en casos muy severos al suicidio (Dattoli, Daiana A., 2012).

En el segundo plano, las consecuencias propias de este tipo de acoso estarán dadas por el mal ambiente de trabajo, generándose un clima de hostilidad, donde se llega hasta a ignorar a la víctima, denigrándola, así como persona, se la controla de forma inequitativa y malintencionada, se cuestionan todas sus decisiones, se lo humilla. También puede ocurrir que le cambien sus tareas de trabajo por otras absurdas, humillantes y/o peligrosas. Claramente las actitudes descritas lo son a título ejemplificativo (Dattoli, Daiana A., 2012).

La configuración de este accionar no solo se da por acción (como sería el caso de cambio habitual de tareas, de lugar de trabajo, cuestionamiento de su desempeño, insultos, gritos, prohibición de hablar entre compañeros de trabajo, trato hostil, asilamiento, congelamiento de funciones, entre otras) sino también por omisión del

superior jerárquico que ejerce esta violencia psicológica por sobre su dependiente, así por ejemplo quitándole el saludo o el dialogo (Dattoli, Daiana A., 2013).

El Mobbing fue recepcionado jurisprudencialmente en el año 2005, por el Tribunal Superior de Justicia de Rio Negro en la causa “Dufey c. Entretenimiento Patagonia”. Se definió el acoso moral como “la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente”. En este caso en particular, la actora planteó una situación de persecución psicológica de la cual habría sido víctima, y en base a ello se consideró despedida (despido indirecto). La actora había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior (supervisora) las cuales eran ajenas a sus tareas normales y habituales, desconociendo cuál era su contraprestación laboral. Empezó a encontrarse bajo mucha presión, siendo que desarrollaba tareas que desconocía y por ello comenzó con licencias psicológicas temporales. La empresa demandada intimó a la actora a retomar sus tareas bajo apercibimiento de tenerla incurso en la causal de abandono de trabajo, sin considerar la existencia de certificados médicos aportados por la actora que daban cuenta de su situación psicológica. Ante las sucesivas intimaciones, la trabajadora se consideró despedida indirectamente, reclamando el pago de indemnizaciones laborales con más los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que fue sometida.

En el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio” (2011) hace hincapié en la dificultad frente a la que se encuentran los trabajadores víctimas de violencia en el trabajo para probar en juicio situaciones de maltrato, en especial cuando se trata de hostilidades reiteradas que evaluadas aisladamente parecen intrascendentes pero que, sumadas en su conjunto, alcanzan entidad para concluir que efectivamente se ha generado un daño psicológico que debe ser reparado”.

En igual sentido en el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I de Capital Federal, “Erba, Gabriela Lorena c/ Vestiditos s.a. s/ Otros Reclamos – Mobbing” dictaminó el Tribunal que entendió que en lo que respecta a materia

probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6° de la ley 26.485, que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), ratificado por Argentina, recomienda la inversión de la Carga de la Prueba en cuestiones de género. “...sí procede, en procedimientos distintos de los penales” (p. 19).

Así señaló la Dra. Andrea Fabiana Mac Donald (2010) “no hay un criterio definido de parte de las salas laborales, dependiendo en consecuencia de las interpretaciones de los hechos y de la aplicación de herramientas procesales que se valen los mismos a los fines de justificar su decisión en la causa laboral que tiene que analizar”.

En cuanto a la carga de la prueba, será utilizada aquella que sea más favorable al empleado, debiendo demostrar el empleador haber tomado todas las medidas necesarias para tutelar la integridad psico-física del trabajador, a su vez éste último deberá demostrar el nexo de causalidad entre el daño sufrido y las conductas del empleador (Dattoli, Daiana A., 2013).

En definitiva, podemos mencionar que la actora del proceso padeció lo descripto en el análisis de toda la doctrina y jurisprudencia aportada en este apartado, son coincidentes con los hechos alegados del mobbing y acoso laboral que invocó la actora en los presentes obrados.

## **5. Postura de la autora.**

El rol de los Magistrados en la actualidad es muy importante porque son quienes imparten justicia en base al derecho a través de sus sentencias, es la única forma de buscar justicia frente a la violencia injustamente soportada por la mujer en este caso dentro del ámbito laboral, que por cierto es muy importante para la mujer para poder ser independiente y autosuficiente para el desarrollo de su vida económica, social y cultural. Por lo cual, es necesario que los Magistrados se involucren en estas causas y

sentencien con la perspectiva de género para cumplir con la igualdad ante la ley en el proceso judicial.

Asimismo, es crucial en estos tiempos de incansables causas de violencia contra la mujer donde implica una deconstrucción social y cultural las sentencias de los jueces que imparten la perspectiva de género para fallar. El fallo marca un importante cambio en cuanto a la manera en que se debe juzgar que con ello la absoluta necesidad de aplicar la perspectiva de género a estos casos en concreto, a los fines de erradicar la desigualdad de acceso a la justicia por género.

Respecto a la causa a marras la manera que fue tratada por la Cámara de Apelaciones Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires es loable destacarlo a ello, ya que aplicó la perspectiva de género y aún más importante deja un nuevo precedente más en nuestro Estado para erradicar la violencia contra la mujer.

## **6. Conclusión:**

El fallo bajo análisis dilucida que la Cámara Nacional de Apelaciones de la Provincia de Buenos Aires en una sentencia con voto unánime de los Magistrados que componen la Cámara admitieron y repararon el problema jurídico de prueba y relevancia encontrados en el mismo, sentenciaron con lo que prescribe la ley nacional N° 26.485 de protección integral a las mujeres. Asimismo, para quienes imparten justicia es valioso y considerable su tarea de aplicar la perspectiva de género para el tratamiento de la causa integral. Así las cosas, es institucionalmente correcto como manifestó la CSJN utilizar las diferentes herramientas de presunciones en la valoración de la prueba con el fin de evitar el desequilibrio y equidad frente a la justicia para las mujeres más aún en el ámbito laboral.

Por su parte, el rol de los que imparten justicia en el derecho es crucial en estos tiempos, como agentes que velen con la transversalidad de sus acciones positivas. Implica una deconstrucción social y cultural de la que jueces. El fallo marca un importante cambio en cuanto a la manera en que se debe juzgar que con ello la absoluta necesidad de aplicar la perspectiva de género a estos casos en concreto, a los fines de erradicar la desigualdad de acceso a la justicia por género.

En conclusión, la ley nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales es una legislación amplia que permite ser empleada frente a casos de mobbing en donde se juzgue con perspectiva de género.

## **7. Bibliografía.**

### **7.1 Doctrina.**

- Taruffo, Michelle (2008) La prueba. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A. página 16.
- Hirigoyen, Marie-France (1999), “El acoso moral”. El maltrato psicológico en la vida cotidiana” Paidós, Buenos Aires. pp. 42-44. Recuperado de: [https://diariofemenino.com.ar/documentos/el\\_acoso\\_moral.\\_el\\_maltrato\\_psicologico\\_en\\_la\\_vida\\_cotidiana.pdf](https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral._el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf)
- Fanjul, Aurelio J. (2002) El acoso moral (mobbing). Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo. Buenos Aires: Astrea
- Dattoli, Daiana A. (2013) Mobbing o acoso laboral. Recuperado de: <https://oppedisano.webnode.com.ar/news/mobbing-o-acoso-moral/>
- Dattoli, Daiana A. (2012) Doctrina Mobbing o acoso moral. Recuperado de: [http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos\\_utsupra\\_02A00378268694](http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos_utsupra_02A00378268694)
- Pino y Martin (2016). Tipología de Mobbing, una mirada desde la responsabilidad de la empresa (en línea). Recuperado de: <http://revistanegotium.org/pdf/42/art1.pdf>
- Navarro y Macerola (2016). El mobbing laboral como factor incidente en la salud en el trabajo (en línea). Recuperado de: <http://revistanegotium.org/pdf/42/art1.pdf>
- Mac Donald, Andrea Fabiana (2010). El mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral. Microjuris. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-medios-probatorios-proceso-laboral-dacf110041-2010-06-17/123456789-0abc-defg1400-11fcanirtcod>

### **7.2 Legislación.**

- Ley N° 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. (2009). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados

de la Nación Argentina. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

- Ley N° 24.430. Constitución Nacional (1994). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Convenio 190° sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2019). Ratificado por el Congreso de la Nación el 23 de febrero del año 2021 en Argentina. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Ley N° 24.994. Código Civil y Comercial de la Nación (2015). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperado de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>
- Ley N° 23.179 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (1985). Ratificado por el Congreso de la Nación el 27 de mayo del año 1985 en Argentina Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

### 7.3 Jurisprudencia.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2021) B. C. D. c/ F. F. P. C. L. L. y otros | accidente-acción civil. Recuperado de:  
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-135841-AR&links=null>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.” (2011). Recuperado de:  
<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-accion-amparo-fa08040007-2008-03-28/123456789-700-0408-0ots-eupmocsollaf>

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I – Capital Federal. Autos: “Erba, Gabriela Lorena c/ Vestiditos s.a. s/ Otros Reclamos – mobbing” (2020). Recuperado de: <http://mendozalegal.com/omeka/files/original/6bdd3223d600197e2ec4a29f2f94cdc2.pdf>
- Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro (2005) Autos “DUFHEY Rosario Beatriz C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A.” Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo\\_duffeyrosariobeatriz\\_c-entretenimientopatagoniasa\\_2005.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo_duffeyrosariobeatriz_c-entretenimientopatagoniasa_2005.pdf)