



“El hostigamiento dentro de la esfera laboral y la responsabilidad de la empleadora por el hecho de sus dependientes”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I: “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – *mobbing*” Causa N° 41.203/2011 (11/08/2020).

Seminario Final de Abogacía

Carrera: Abogacía

Alumno: Luciana Suriano

DNI: 36.256.421

Legajo: VABG102337

Tutor: Sofía Díaz Pucheta

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Modelo de caso

Año 2022

Autos: “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – *mobbing*” Causa N° 41.203/2011

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala I

Fecha de la resolución: 11 de agosto de 2020

Camaristas: Dras. Gabriela Alejandra Vázquez y María Cecilia Hockl. –Secretaria: Verónica Moreno Calabrese-.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Listado de bibliografía **A)** Doctrina. **B)** Jurisprudencia. **C)** Legislación.

I. Introducción

La trascendencia del abordaje de este tema reside en la implicancia que tienen las normas laborales, cuya función tuitiva muchas veces no alcanza para prevenir la ocurrencia de actos de violencia laboral contra la mujer, lo cual las expone a trascender hacia jerarquías legislativas superiores en búsqueda de una respuesta. En este contexto, interesa recordar que, en materia de seguridad del trabajador, la Ley de Contrato de Trabajo establece en su art. 75 una obligación que atañe a la empleadora en pos de garantizar la indemnidad psicofísica de sus trabajadores. En igual sentido, la Constitución Nacional argentina, en sus artículos 14, 14 bis y 16, establece y ampara los mismos derechos establecidos en el art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Y en este plano, la problemática referida al acoso y maltrato cobra aun mayor jerarquía a raíz del avizoramiento de nuevas líneas doctrinarias y legislativas ocupadas en preservar los derechos del trabajador. A pesar de ser una cuestión que insalvablemente afecta a trabajadores y trabajadoras, la realidad demuestra que el acoso y la violencia laboral afectan en mayor medida a las mujeres, quienes son las víctimas más frecuentes (Lobato, 2019).

En este terreno, la violencia contra la mujer no puede ser concebida como un hecho aislado, sino que es preciso entender el complejo entramado de relaciones de poder asimétricas en el que se inserta (Hasanbegovic, 2017). En este contexto, el *mobbing* o acoso laboral constituye una forma de violencia que implica un hostigamiento doloso y malos tratos proferidos de manera sistemática por parte del empleador, superior jerárquico u otros pares, una “modalidad agresiva y vejatoria tendiente a la eliminación de un trabajador de la empresa” (Scialpi, 2002, pág. 207).

Con lo cual, cabe la necesidad de dar paso a un análisis efectuado respecto de la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala I, en los autos “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – mobbing” Causa N° 41.203/2011, de fecha 11 de agosto de 2020. En la misma, se analiza el caso de una trabajadora que se desempeñaba en el área de ventas de una firma de indumentaria infantil y que ha sido desafectada sin causa por aplicación directa de su empleador de las facultades previstas en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Frente a ello, la trabajadora inició acciones legales aduciendo que en el marco de la relación de trabajo, y tras reincorporarse de su licencia de maternidad, comenzó a sufrir maltratos, y hostigación asidua de parte de dos de sus superiores jerárquicos, cuya consecuencia derivó en una afección de tipo psicológica. Con lo cual acciona judicialmente solicitando el cobro de una indemnización laboral apta para resarcir violencia laboral sufrida a consecuencia de un distracto, que considera obedeció a un móvil discriminatorio, y que ha obstruido su derecho de permanencia en el puesto.

En la sentencia que se analiza se evidencia un problema de tipo axiológico, al que Dworkin (2004) concibió como aquel que se genera cuando se produce una colisión entre una norma (regla) del derecho y un principio superior del sistema, o entre principios. Afirma su postura ante la diferencia cualitativa existente entre reglas y principios. Éstos últimos dan razón para decidir en un sentido determinado e informan y sustentan las normas (reglas) jurídicas. En los casos difíciles, como el aquí presente, los jueces deben recurrir a los principios, y, ante la literalidad de la norma puede ser inaplicable por el juez cuando viola un principio que en el caso concreto se considera de valor superior, así, debe valorar cuál es el principio axiológicamente relevante.

Aplicada al caso, esta problemática se produce como resultado de la colisión entre el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que faculta al empleador a extinguir por su voluntad el contrato de trabajo, asumiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes, respecto de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación emanados del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, una nueva normativa internacional adoptada recientemente por la Argentina en uso de las facultades previstas en el art. 75, inc. 22 CN.

Como surge del texto de la sentencia, la justicia se enfrenta a la compleja tarea de determinar si el despido producido en aparentes términos legales (art. 245 LCT), adquiere ribetes susceptibles de ser ponderados a la luz del Convenio 190, lo cual además pone en foco la necesidad de aplicar perspectiva de género a los estratos judiciales.

La relevancia del citado decisorio acontece en torno a que el mismo, resulta ser trascendental en cuanto a la labor interpretativa de los jueces. Dado que el mismo fija un antecedente que permite comprender que en ciertas circunstancias, la norma laboral debe ceder ante la ponderación de su contenido respecto de el de otros instrumentos y principios de origen internacional, cuestión que no resulta ajena a la incipiente mirada de perspectiva de género que pugna por desarrollarse en todos los ámbitos del Derecho.

Resta adelantar que el presente modelo de caso se encuentra organizado en diversas partes que se centran primero en repasan el caso a nivel procesal, para luego repasar cuestiones conceptuales y luego finalmente llegar a formular una postura personal y conclusiones.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal, descripción de la decisión del tribunal

La actora entabló una demanda contra Vestiditos S.A. y fundó su reclamo en base a trato discriminatorio, hostigamiento sufrido por parte de la supervisora y la encargada del local donde trabajada, peticionando su consecuente resarcimiento indemnizatorio. Como consecuencia directa adujo padecer una afección psíquica y estrés laboral.

La accionante ingresó a trabajar en mayo de 2001, entre diciembre de 2003 y marzo de 2004 la trabajadora hizo uso de la licencia por embarazo y luego de nacido su hijo T. J. C. E., se reincorporó a su puesto habitual en julio de 2004, momento en el cual la reclamante adujo que comenzó a ser maltratada de manera asidua por la encargada del local, C. L., en connivencia con la supervisora, S. G. y, finalmente fue desvinculada el 30 de septiembre de 2009.

En primera instancia la demanda fue rechazada por no tenerse acreditada la existencia de la violencia denunciada. Ante ello, la trabajadora apeló dicho pronunciamiento y es así como las actuaciones recaerían en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –Sala I-.

La Sra. E. centra su agravio principal ante la arbitrariedad de lo resuelto a causa de la incorrecta valoración de los sucesos relatados a la luz de la normativa internacional que rige en materia de género, así como en las leyes nacionales que pugnan por erradicar la violencia contra la mujer. Ya que sin admitir su procedencia, se desvirtuaría la finalidad del proceso.

La Alzada, revocó la sentencia apelada y condenó a la demandada V. SA a pagar a la señora G. L. E. la suma de \$ 345.000 con más los intereses fijados en las actas de esta Cámara Nacional del Trabajo n° 2357, 2601, 2630 y 2658, desde el día del 30 de

septiembre de 2009 hasta su efectivo pago. A su vez, impuso las costas de ambas instancias a la demandada en su carácter de objetivamente vencida.

III. Análisis de la ratio decidendi

Para así resolver, se partió por reconocer que en lo fáctico, la actora aportó indicios suficientes y sólidos de haber sido víctima de violencia laboral, la que es una especie de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo, y el que resulta significativamente expulsivo por razones de género.

En esa inteligencia, la resolución adoptada fue el fruto de la ponderación de las bases normativas del art. 245 de la LCT, respecto de los principios emanados del Convenio 190 de origen internacional. Cabe destacar, que en este proceso cobró valor el analizar el caso desde la perspectiva de género reconocida por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia, cuyo art. 6°, inc. c) refiere concretamente a la violencia de tipo laboral y su Decreto Reglamentario 1011/2010.

Asistía razón a la trabajadora al sostener haber sido víctima de violencia laboral, según los términos de la ley 26.485. Así entonces, la situación de despido debía remitir a las interpretaciones formuladas por los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica. Lo expuesto resultaba consonante con lo sentado por la Corte Suprema en la causa “Pellicori” (Fallos: 334:1387).

Las camaristas sustentaron sus argumentos sobre el concepto de violencia acaecida en el ámbito laboral esbozado por la OIT, el incipiente Convenio N° 190 y la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo, remarcando que todo lo anteriormente reseñado resulta suficiente para encuadrar el tema *decidendum* desde el aspecto normativo

Sostuvieron que a pesar de que el Convenio n° 190 aún no había sido ratificado por nuestro país, era innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras. En esta línea argumental, a la luz de los artículos 1°, 2° y 6° del citado Convenio cabía colegir que la violencia relatada por los testigos llevó a la actora ‘razonablemente’ a padecer los trastornos psicológicos constatados y a la necesidad de tener que sufragar gastos y demás tratamientos psicológicos.

Consideraron que la violencia moral que padeció de parte de sus superiores jerárquicos -dependientes de la firma demandada-, tuvo aptitud para provocarle la afección psicológica descrita por el experto médico, que necesitó de asistencia psicológica, con la consecuente erogación de honorarios profesionales. En definitiva, y

por todos los motivos expuestos, existió un acto ilícito (antijuridicidad) y daño (patrimonial y moral) en relación causal adecuada con el primero por lo que es propicio hacer lugar al reclamo de la accionante.

La antijuridicidad citada provocó perjuicios a la trabajadora, de 33 años de edad y las constantes agresiones tuvieron aptitud para generar un daño de incidencia patrimonial, ya que la accionante vio frustrado su derecho a permanecer trabajando como lo venía haciendo (no surge ningún elemento que dé cuenta que hubiese recibido sanciones o apercibimientos), el derecho a continuar ganando su sustento percibiendo el salario, de naturaleza alimentaria. Esta derivación dañosa constituye una consecuencia inmediata y necesaria del hecho ilícito (Art.901 Código Civil, vigente a la fecha de los hechos).

IV. Descripción de análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Resulta pertinente iniciar el presente marco teórico esbozando una conceptualización del concepto de violencia laboral o *mobbing*, el cual es precisado por Villalón (2013) como una secuencia de comportamientos que suponen violencia o maltrato psicológico entre distintos actores de la relación de trabajo, quien padece un proceso vejatorio de su dignidad, a manos de su empleador o de sus compañeros.

De su lado, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

El Dr. Olivares (2016) explicita los elementos que deben confluir para la configuración de este tipo de acoso, a saber: debe ser realizada de forma sistemática y sostenida durante el tiempo, debe tener el propósito de aniquilar la reputación o turbar el ejercicio de sus labores hasta conseguir que la víctima desista y abandone el puesto de empleo.

La Constitución Nacional, instaura el principio protectorio en su art. 14 bis, el cual “tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana” (Grisolía, 2014, pág. 63). En dicha norma se evidencian las garantías concedidas a los trabajadores, entra ellas la tutela contra el despido arbitrario.

El marco tuitivo sobre el cual se cimienta la protección de la mujer se sostiene sobre los lineamientos de la 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” sancionada en el año 2009. En el art 4° define que conductas son consideradas la violencia contra la mujer.

El art 5° describe los diferentes tipos – y, concretamente- en su inc. c) explicita las características de lo que implica la violencia psicológica, esto es, la que ocasiona daño emocional que procura degradar o controlar sus acciones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, manipulación e aislamiento. Además adiciona - entre otras- la exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

En ese orden de ideas, el art. 6° esgrime, entre sus modalidades, la violencia laboral - que aquí puntualmente interesa- al concebirla como la discriminación que sufren las mujeres -en ámbitos públicos y privados- que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo.

Otra cuestión relevante en la sentencia examinada constituye la aplicación de la carga dinámica probatoria establecida en el Decreto del PEN 1011/2010, cuya pauta interpretativa sigue los lineamientos brindados por la OIT que a su vez fue receptado y utilizado en la icónica casusa “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” (15/11/2011) implicó gran precedente jurisprudencial emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y al día de la fecha sirve como referente. El fallo en unos de sus considerandos esgrime que será suficiente la acreditación de los hechos de quien afirme su existencia (del trato discriminatorio) y delega la carga de la prueba a la contraparte -o demandada- quien deberá probar de que ésta tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

En la sentencia “P. P. c/ Swiss Medical ART S.A. s/ despido” (20/12/2019) colegida por la CNAT (Sala VI) se confirmó la resolución que había otorgado a favor de la reclamante una indemnización por daño moral, ya que se había podido acreditar – a través de las pruebas testimoniales- el acoso laboral y el asedio que había soportado la trabajadora por parte de sus superiores a causa del cargo sindical que poseía la misma. En dicho resolutorio se estima lo engorroso que implica para el dependiente la demostración de las circunstancias y los hechos de violencia suscitados en el marco del ambiente laboral, por lo cual advierten la necesidad de atenuar la carga probatoria.

Un antecedente destacable surge del resolutorio emitido por la CNAT -Sala I- en autos “P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ Despido” (28/11/2019) sobre otro caso de *mobbing*. Si bien la demanda incoada por la trabajadora había sido rechazada en primera instancia, la Cámara coligió que se había

acreditado la injuria invocada con relación a los malos tratos- injuriantes y agresivos- propinados por el supervisor de la actora y que a ello se sumaba a la deficiente registración de la fecha de ingreso. Todo ello habilitaría a que se colocara en situación de despido indirecto a la Sra. P.P.L.

Tal como refiere la doctrina moderna (Picón, 2020), en la actualidad existen mecanismos legales de protección, motivaciones culturales, económicas y sociales que se presentan como obstáculos para que las mujeres puedan aprovecharlos en forma íntegra. Al constituirse una problemática transversal, los protocolos pueden aplicarse en ámbitos gubernamentales y privados, en un marco legal (en particular, leyes 23.592 y 26.485) y constitucional (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional).

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue ratificado mediante la Ley n° 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020. La nueva perspectiva que traza. En su art. 1° establece que la violencia y acoso en el mundo del trabajo implica un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En el art. 2°, sus premisas resultan de aplicación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Por último, el artículo 6° dispone que “[t]odo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Ley n° 27.580, B.O. 15/12/2020).

En el marco de este abordaje se puede sostener que la violencia y el acoso en el trabajo en general, y en particular en aquellos casos que se sustentan en razones de género, constituyen una violación a los derechos humanos fundamentales de la persona, a su dignidad y a su salud.

El artículo 1113 primer párrafo del Cód. Civil, dispone: “La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado”. De esta manera se encuadra la responsabilidad por el hecho del dependiente como refleja o indirecta.

El artículo 245 de la LCT es la norma base que reglamenta la indemnización por despido arbitrario y lo hace en función de dos elementos: el salario y la antigüedad del trabajador en el empleo. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa -habiendo o no mediado preaviso- éste deberá abonar al dependiente una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

En el caso bajo examen se ha evidenciado un problema jurídico de tipo axiológico, definido por Alchourrón y Bulygin (2012) han definido como aquellas circunstancias en las que normas y/o principios colisionan en determinados contextos repercutiendo directamente en la necesidad de que los jueces deban ponderarlos subjetivamente a los fines de resolver respecto de la supremacía de uno de ellos en el caso en concreto. Aquí se observó de manera manifiesta, la colisión entre el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que otorgaba prerrogativa al empleador a extinguir por su voluntad el contrato de trabajo, asumiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes, respecto de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación emanados del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, una nueva normativa internacional adoptada recientemente por la argentina en uso de las facultades previstas en el art. 75, inc. 22 CN.

Ponderados a la luz del Convenio 190, los hechos que dieron origen al pleito, y en cuya base se cimentó en conexión con la Carta Magna y la Ley 26.485, dio como resultado la necesidad de aplicar perspectiva de género y dirimirá la cuestión suscitada en coherencia al marco imperativo reinante.

V. Postura de la autora

La mujer sufre violencia en todo tipo de estratos, y mayormente en el ámbito laboral el cual se evidencia de manera más clara su trato despectivo y discriminatorio. La OIT ha ampliado la tutela a través del Convenio N°190 sumado a todo el andamiaje normativo vigente en torno a proteger a la parte que es considerada la más vulnerable. La mujer, por su condición resulta más propensa a padecer este tipo de maltrato.

Tal como se ha reseñado, el de violencia sistemática permanente en el tiempo que pretende el menoscabo psicológico de la víctima para lograr su exclusión laboral es la que constituye el *mobbing*. En el fallo descripto se logró la acreditación de ese trato hostil

hacia su persona que implicó una vulneración al derecho de permanecer en su trabajo, y derivó en la vulneración de su dignidad como mujer, y como persona humana.

La empleadora incumplió su deber de custodia lo que implica para con las personas que allí le prestan servicios una omisión de la obligación de seguridad (art. 75 LCT) que garantice indemnidad psicofísica, por lo cual resultaría responsable por el hecho de sus dependientes (art. 1113, primer párrafo del Cód. Civil).

Los operadores jurídicos siempre deben valorar los hechos a la luz de la sana crítica racional, en miras a resolver el silogismo jurídico que se trate. Aquí si bien se plasmó la contienda entre la prevalencia de un principio y un derecho, claramente la salud y la dignidad humana están por encima de cualquier potestad que pretenda ejercer la patronal en miras de despedir a una trabajadora cuyo padecimiento a la luz de la nueva normativa debe flexibilizarse para evitar la revictimización de las mujeres.

Coincido con el sentido protectorio que han esgrimido los camaristas al entender que los protocolos de actuación en casos de violencia de género deberían ser de obligatoria implementación en el ámbito laboral. Los juzgados y los procesos judiciales suelen ser espacios intimidatorios para las mujeres y no contienen estructuras pensadas para generar contención para estas problemáticas, todo ello incurre en dificultar el acceso a la justicia.

De manera acertada a la actualidad que se vive, el Convenio n° 190 de la OIT en su art. 1° esgrime una definición de la violencia y/o acoso dentro del mundo del trabajo, que conceptualiza como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (OIT, 2019, art. 1). Lo que constituye una novedad, es este tipo de resoluciones que embanderan a la justicia con aires de igualdad, pese a que dicho instrumento comenzaría a regir un breve tiempo después. En miras a equilibrar la balanza de la justicia, simplemente resta celebrar esta sentencia.

VI. Conclusión

El análisis de la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala I, en los autos “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – *mobbing*”, el 11 de agosto de 2020 trasluce de una manera clara la normalización que implica hoy en

día el aumento de este tipo de casos de violencia. En la misma, se analizó el caso de una trabajadora que se desempeñaba en el área de ventas de una firma de indumentaria infantil y que recibía de manera asidua hostigamiento y trato deshumanizado en el ámbito laboral por parte de su supervisora y otra empleada lo que le provocó una enfermedad de tipo psicológica. Fue despedida en rigor del art 245 LCT y debió iniciar su consecuente reclamo para la percepción del cobro indemnizatorio pertinente.

La patronal incumplió la obligación de seguridad que debió asumir, cuya regulación se halla en el art. 75 Ley N° 20.744 (L.C.T.). A la luz de los hechos esgrimidos, los camaristas coligieron a favor de responsabilizarla por el hecho de sus dependientes (art. 1113, primer párrafo del Cód. Civil) ya que la garantía de indemnidad psicofísica que debía estar bajo su órbita de control, atento a su inobservancia. La misma, constituyó una omisión grave que derivó en la afección ocasionada a la actora a causa del hostigamiento y los tratos deshumanizados impartidos por sus superiores jerárquicos.

La problemática jurídica aquí constituyó un problema axiológico que se produjo como resultado de la colisión entre el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que faculta al empleador a extinguir por su voluntad el contrato de trabajo, asumiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes, respecto de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación emanados del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, una nueva normativa internacional adoptada recientemente por la argentina en uso de las facultades previstas en el art. 75, inc. 22 CN.

La perspectiva que Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo al reconocer el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, cualquiera sea su expresión, incluidas las razones de género y al afirmar, de manera categórica, que tales comportamientos pueden constituir violación y abuso de los derechos humanos. Tales socavaciones merecen una garantía amplificadora y tuitiva ya que en esta causa en particular, la vulnerabilidad se manifestó de una manera brutal, ya que se trataba de una mujer, que necesitaba y deseaba mantener su fuente de trabajo, y que el hostigamiento comenzó a manifestarse luego de su regreso de la licencia de maternidad.

VII. Listado de bibliografía

A) Doctrina

Abajo Olivares, F. (2016). *El Mobbing o acoso psicológico en el Trabajo*. Buenos Aires: Lexis Nexis.

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea.
- Becchi, M. R. (2021). *Violencia laboral y juzgamiento con perspectiva de género*. La Ley, p. 19-66.
- Carrasco Fernández, F. M. (2012). *Discriminación laboral por motivos de género*. Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, p. 1-25.
- Carrera, T. A. (2015). *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía del amparo*. Microjuris.com Inteligencia jurídica, p. 1-9.
- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel Derecho.
- Flores Andrés, M. F. (2015). *Acoso laboral*. Universidad Nacional de Jujuy – Departamento de Trabajo Social , p. 1-31.
- Grisolía, J. A. (2014). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hasanbegovic, C. (2017). *Entre el texto y la realidad. Los estándares internacionales de derechos humanos ¿son de utilidad para las mujeres?* Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, p.297-340.
- Lobato, J. (2019). Potencialidades y limitaciones del mobbing como categoría jurídica. La violencia contra las mujeres. *Revista La Causa Laboral*, p. 73.
- Lobato, J. (2021). *Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina*. Revista Estudios Socio-Jurídicos, vol. 23, núm. 1, p. 1-25.
- Scialpi, D. (2002). *La violencia laboral en la administración pública argentina*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 7, núm. 18, p. 196-219.
- Picón, L. N. (2020). “*Medidas de Prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral*”, *Tratado de Géneros, Derechos y Justicia*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni Editores.
- Villalón Esquivel, J. (2013): “*¿Es el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?*”, Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte, año 20 núm. 1, p. 231.
- B) Jurisprudencia*
- C.N.A.T.-Sala I- (2020) “E.G.L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos- mobbing” (11/08/2020).
- C.S.J.N., (2011). “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, P.489, XLIV (15/11/2011).

C.N.A.T., (2012). “Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A.s/ despido”, S.D. 87370 (13/01/2012).

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

C.N.A.T. –Sala VI- (2019). “P. P. c/ Swiss Medical ART S.A. s/ despido”, (20/12/2019). Recuperado de MJ-JU-M-123418-AR | MJJ123418.

C) Legislación

Ley n° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (BO 10/01/1995). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 27.580, (2020). Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (B.O. 15/12/2020). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación.*

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

Ley n° 340,(1869). Código Civil. (BO 01/01/1871). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Decreto n° 1011/2010 - Ley de Protección Integral a las Mujeres. (19/07/2010). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*