



El acoso laboral en Argentina

**Un análisis del fallo “Calvao Rodríguez, Anabella c/ Vázquez, José Lucio s/
Apelación de sentencia” de la Cámara de Apelaciones del Trabajo**

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: María Julieta Yossa

Legajo: VABG88739

DNI: 39058511

Fecha de entrega: 14/07/2023

Tutora: María Belén Gulli

Año 2023

Autos: “Calvao Rodríguez, Anabella c/ Vázquez, José Lucio s/ Apelación de sentencia” autos N.º 36783.

Tribunal: Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de San Juan, Sala Primera.

Fecha de la sentencia: 05 de agosto de 2021.

Sumario: **I.** Introducción - **II.** La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - **III.** La *ratio decidendi* en la sentencia – **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. – **V.** Postura de la autora – **VI.** Conclusión. - **VII.** Referencias.

I. Introducción

El tema que desarrollaremos en el fallo bajo análisis, es sobre la importancia y relevancia que tienen los jueces en aplicar las normas que protegen a la mujer cuando es objeto de acoso o *mobbing* laboral. En nuestro país existe la ley N° 26.485 (2009) que pregona la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. El objeto principal de dicha norma es la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, incluido el ámbito laboral.

En relación al acoso laboral la Organización Mundial del Trabajo (2019) (en adelante OIT) manifestó que “en el mundo del trabajo designa 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”. Asimismo, cuando hacemos referencia al *mobbing* o acoso laboral, Grisolia y Dening (2021) sostienen que es:

toda conducta abusiva de violencia psicológica, o conjunto de acciones, hechos o comportamientos de agresión, desarrollados en el ámbito de las relaciones laborales durante un tiempo prolongado –maltrato continuado, persistente y deliberado-, realizado de forma sistemática, que por su repetición tiende a menoscabar el ánimo del trabajador