



Repositorio Digital de  
Trabajos finales y Tesinas



Esta obra es compartida bajo Licencia Creative Commons **CC BY-NC 4.0**

Atribución/Reconocimiento – No Comercial:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

Usted es libre de:

**Compartir:** copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

**Adaptar:** remezclar, transformar y construir a partir del material.

El licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia.

Bajo los siguientes términos:

**Atribución:** Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.

**No Comercial:** Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.



Universidad Nacional de Avellaneda



[www.undav.edu.ar](http://www.undav.edu.ar)



**Universidad Nacional de Avellaneda**

**Departamento de Ciencias Sociales**

**Carrera de Abogacía**

**Tesina**

**Título:**

*Análisis de las relaciones patriarcales en la figura jurídica de acoso laboral, a partir de sentencias emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal durante el período 2021-2024*

**Nombre y Apellido: Sonia Marisa Franco Duarte.**

**DNI: 94247654.-**

**Número de Legajo: 27198.-**

**Dirección de correo electrónico: sonia.franco@live.com**

**Nombre y Apellido del director de tesina: María Inés Marcantonio.**

**Fecha de Presentación: 09 de mayo de 2025.**

## Agradecimientos



La tesina que presento responde a un largo proceso de aprendizaje y esfuerzo que empezó a mediados del 2018, año en el que inicié la carrera con mucho anhelo y esperanza.

Es por ello por lo que agradezco a mi tutora Dra. María Inés Macantonio por hacer de esto un proceso muy enriquecedor y por brindarme todo su conocimiento. Y a UNDAV, por darme todas las herramientas y a todos/as los/as profesores/as por brindarme sus conocimientos.

Así como a todas aquellas personas que, de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de este trabajo.

A mi familia por ser totalmente incondicional durante el transcurso de toda mi carrera, por su apoyo y ánimo constante, por creer en mí y por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mis hijos/as, Belén, David e Iván, por ser incondicional, por la motivación constante.

A mi papá, que, aunque ya no está físicamente, sé que está orgulloso de mí, he sentido su presencia en este andar por la vida.

A mamá, por haberme apoyado en todo momento y ser mi amuleto de la suerte.

A mi esposo, por nunca perder la fe en mí, por animarme a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles y por ser mi apoyo constante en todo lo que hago, sin ti, no habría sido posible llegar hasta aquí.

A mis hermanos/as; Gustavo, José Luis, Nery, Norma, Yesica, Marta, Rossana, y a mi cuñada, Estefanía; por darme fuerza y motivación.

A mis amigas de la vida; Isabel, Claudia, Aní, Analía, Nancy, no puedo dejarlos afuera, puesto que con ellos realice una combinación perfecta; ocio/estudio, un perfecto equilibrio para poder llegar a mi meta.

A mis amigas de la facultad; Milagros, Aní, Camila, Carolina, Lorena, Yesica fueron fundamentales para poder llegar a mi objetivo.

A Dios, por permitirme alcanzar esta meta.

	Págs.
1. Introducción	6
1.1 Planteo del problema	6
1.2 Justificación	8
1.3 Objetivos	9
1.3.1 Objetivo general	9
1.3.2 Objetivos específicos	9
1.4 Antecedentes	10
1.5 Metodología	12
2. Capítulo 1: <b>La figura del acoso laboral o <i>Moobing</i> en el Derecho internacional y nacional</b>	14
Marco teórico de la investigación	14
Marco normativo de la investigación	18
3. Capítulo 2: <b>Trabajo y género: dos perspectivas de análisis jurídico de la figura del acoso laboral en la Capital Federal</b>	28
Evolución Jurisprudencial en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo	31
4. Capítulo 3: <b>Interpretación y análisis jurisprudencial de casos significativos de <i>Moobing</i> o Acoso Laboral en la Capital Federal desde 2021 a 2024</b>	36
5. Conclusiones	48
6. Bibliografía	51
7. Listado de normativa	58

## Resumen

El presente proyecto aborda la figura jurídica del acoso laboral, también conocida como *mobbing*, a partir de la lectura interpretativa y análisis de sentencias emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, durante el período 2021-2024.

El principal objetivo es determinar la construcción de los roles entre los distintos actores jurídicos intervinientes en las causas, a los efectos de indagar la posible influencia de conceptualizaciones patriarcales dominantes en la toma de decisiones finales o fallos.

El enfoque teórico se abreva de dos lineamientos fundamentales: el jurídico que se organiza en torno a la figura del acoso laboral por motivos de género en el fuero de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo de la Capital Federal y el social que se orienta hacia la perspectiva de género. De este modo se intentará especificar cómo estas perspectivas se inscriben en los pronunciamientos judiciales, por lo que se sumarán consideraciones en torno a la labor de la justicia laboral.

El recorte de la estrategia metodológica, por su parte, se fundamenta en el método cualitativo de lectura descriptiva-interpretativa de fuentes secundarias como son las sentencias de acoso laboral por motivos de género. Para ello, se lleva adelante una investigación de tipo cualitativo, con un alcance descriptivo, como técnica de recolección de datos, análisis de documentos, normativas y doctrina.

Palabras clave: Acoso laboral o *mobbing*; Justicia Laboral; Perspectiva de género; Patriarcado.

## Summary

This project addresses the legal concept of workplace harassment, also known as *mobbing*, through an interpretive reading and analysis of rulings issued by the National Labor Appeals Chamber of the Federal Capital, during the period 2021-2024.

The main objective is to determine the construction of roles among the various legal actors involved in the cases, in order to investigate the possible influence of dominant patriarchal conceptualizations in the final decision-making or rulings.

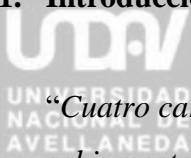
The theoretical approach is based on two fundamental guidelines: the legal one, which is organized around the concept of gender-based workplace harassment in the jurisdiction of the National Labor Appeals Chamber of the Federal Capital, and the social one, which is oriented toward the gender perspective. In this way, we will attempt to specify how these perspectives are inscribed in judicial rulings, thus adding considerations regarding the work of labor justice.

The methodological approach, for its part, is based on the qualitative method of descriptive-interpretative reading of secondary sources, such as rulings on gender-based workplace harassment. To this end, a qualitative research approach is conducted, with a descriptive scope, as a data collection technique, and analysis of documents, regulations, and doctrine.

Keywords: Workplace harassment or mobbing; Labor Justice; Gender perspective; Patriarchy.

Repositorio Digital de  
Trabajos finales y Tesinas

## 1. Introducción

  
“Cuatro características corresponden al juez: escuchar cortésmente, responder sabiamente, ponderar prudentemente y decidir imparcialmente” (Sócrates).

En Argentina, especialmente en las últimas décadas, se han visibilizado cada vez más las violencias y diversas formas de acoso. En el presente estudio se focaliza principalmente en el *mobbing* o acoso laboral, que constituye un problema de relevancia jurídica susceptible de ser analizado desde diferentes puntos de vista (Bustamante, 2008).

Para ahondar en el problema del acoso laboral la estructura de la presente tesina se organiza en tres capítulos. En el primero se abordan las disposiciones normativas nacionales que regulan a la figura del acoso laboral y a las cuestiones de género, así como también se revisa la normativa internacional que las alude. En el segundo capítulo se aborda el contexto jurídico en la jurisdicción de la Capital Federal. Y en el tercer capítulo se analizan varias fuentes jurisprudenciales que refieren a situaciones de acoso laboral, desde una perspectiva de género, y teniendo en cuenta sus respectivas resoluciones.

Por último, se intenta resaltar la importancia de encuadrar esta figura jurídica y la problemática que plantea en perspectiva de género y de promover aportes valiosos para una clara readecuación jurídica en torno a una creciente preocupación social.

### 1.1 Planteo del problema

Para comenzar con el planteo del problema se requiere identificar y contextualizar la figura de acoso laboral en el fuero del derecho laboral. Ello permitirá comprender los lineamientos jurídicos argumentales tomados en consideración por los/las jueces/zas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal a la hora de dar sentencia.

El acoso laboral o *mobbing* constituye un nuevo fenómeno en el derecho laboral, puesto que ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos en Argentina y en el mundo. Tiene como resultado la exclusión definitiva del/a trabajador/a del mercado

laboral y es una de las finalidades y metas del hostigador que ejerce sus estrategias a los fines de consumir sus metas (Mac Donald, 2020).

En la Constitución Nacional (en adelante CN), en su artículo 75° inc. 22 (2013), se incorporan tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorga jerarquía constitucional, entre los que podemos destacar: la Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre (art. 2°), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2°, párr. 1 y art. 7°), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (arts. 2° y 7), el Pacto de San José de Costa Rica (art. 1°) y la Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer. En esta misma línea, la definición de acoso laboral que consagra el art. 3° de Ley N° 1.225/03 de *Violencia Laboral* de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sostiene que se entiende por maltrato psíquico y social contra trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica (Ley N° 1.225/03, art. 3°).

En el año 2022 se incorpora el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual define concretamente la violencia y acoso en el trabajo considerados como

(...) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tenga 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, 2022).

En este sentido se puede afirmar que los efectos sociales y psicológicos del acoso laboral tienen un fuerte impacto. Tanto es así que, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las organizaciones de la salud laboral el mobbing constituye uno de los principales problemas a nivel laboral. Es un fenómeno que va en aumento, y cada vez son mayores las denuncias que se realizan por este tipo de violencia laboral. No obstante, los mecanismos de acción y de prevención jurídica y social aún son insuficientes (Acevedos, 2012).

Asimismo, es pertinente mencionar que a esta problemática se suma el acoso moral muchas veces naturalizado en el ámbito laboral pero que “(...) *es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte, pero es muy silenciosa, muy destructiva*”. (Bujia, 2020). Desde esta otra perspectiva “(...) *el mobbing o acoso psicológico en el trabajo consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros*” (Mac Donald, 2020).

Si a estas cuestiones, además, agregamos la perspectiva de género es de suponer que la condición femenina en el seno de la sociedad moderna y patriarcal asume posicionamientos políticos y críticos contrarios que la pueden volver blanco de ciertas violencias (Segato, 2022), incluso en los ámbitos laborales.

En el caso particular de Argentina, se estima que casi 9 de 10 personas recibió en algún momento de su trayectoria laboral algún comentario sexista o discriminatorio muy a pesar de la normativa vigente (Nungesser, 2022). Según un informe de la OIT (2021) los porcentajes de violencia laboral en Argentina son mayores en mujeres y personas no binarias: el 43,5% de encuestados varones respondió que experimentó violencia laboral en alguna oportunidad mientras que las respuestas de las mujeres alcanzan un 65,5%, es decir el 22% más de situaciones de violencias laborales al género femenino.

Por los motivos mencionados, el presente plan de investigación intenta evidenciar la relevancia jurídica y social de la figura de acoso laboral desde la doble perspectiva de los derechos laborales y de género, a partir del análisis interpretativo de los fallos jurisprudenciales dictados por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal en el periodo 2021-2024.

## **1.2 Justificación**

El presente planteo del problema de investigación resulta relevante dado que la figura jurídica del acoso laboral ilumina situaciones que acontecen diariamente pero que en la mayoría de los casos se encuentran invisibilizadas y pasan por desapercibidas.

No obstante, en cualquiera de los fallos que se asumen como testigos de esta problemática se advierte con claridad una fuerte influencia conceptual y práctica de

categorías patriarcales discriminatorias dirigidas hacia el género femenino. Estas categorizaciones se observan particularmente a partir de los textos de las demandas, aunque también se revela un sesgo patriarcal en el discurso jurídico que implementan los propios magistrados.

A priori, como se ha manifestado en las fuentes documentales evidencia la necesidad de reflexionar y de reconstruir las categorizaciones patriarcales que se implementan incluso en el discurso jurídico. Porque se considera que pueden reorientar la toma de decisiones en los fallos respectivos. El recorte del período seleccionado (2021-2024), por su parte, resulta importante para demostrar que se trata de una problemática de actualidad a pesar de las modificaciones de las normativas que ampliaron los derechos de género y diversidad en las últimas décadas.

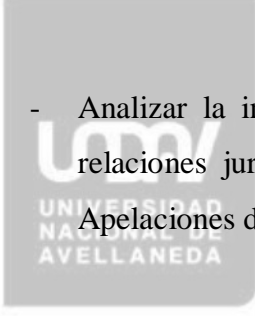
### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

- Análisis de los roles patriarcales en la figura jurídica de acoso laboral, a los efectos de indagar la posible influencia de conceptualizaciones de género dominantes en las sentencias emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, durante el período 2021-2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Describir e interpretar los argumentos y disposiciones jurídicas implementados por los/las jueces/zas en las sentencias por acoso laboral de la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital Federal, durante el período 2021-2024;
- Interpretar las sentencias emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital Federal por acoso laboral desde una perspectiva de género, durante el período 2021-2024;
- Identificar la perspectiva de género en la argumentación de los jueces en las sentencias de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, durante el período 2021-2024;

- 
- Analizar la influencia de las categorías de género en la construcción de las relaciones jurídicas en la figura de acoso laboral de la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital Federal, durante el período 2021-2024.

#### **1.4 Antecedentes**

Las líneas de investigación que abordan al acoso laboral como problemática compleja versan sobre una amplia variedad de factores estructurales, normativos y hasta culturales. Algunos de los cuales incluyen a los estudios del acoso laboral en perspectiva de género. Por este motivo, en la presente tesina se consideran dos dimensiones clave: los antecedentes normativos y los antecedentes sociales, a partir de los cuales se articula el análisis de las decisiones judiciales respecto de la figura judicial del acoso laboral por causales de género.

En este sentido y en torno a lo que resulta relevante para este estudio, corresponde abordar en principio el plano normativo. A este punto cabe aclarar que se ha producido un avance significativo a nivel internacional con la adopción del Convenio 190° de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso. Respecto de ello, Mac Donald (2020) subraya la importancia de este instrumento para visibilizar la violencia laboral como una forma de violación de derechos humanos, así como el rol de los Estados en su erradicación. Y destaca que su ratificación por parte de Argentina mediante la Ley representa un compromiso concreto para adecuar las normas laborales a estándares internacionales (Mac Donald, 2020, p.1).

Sin embargo, Lobato (2021) advierte que, en la práctica, la justicia laboral argentina presenta resistencias o limitaciones a la hora de aplicar efectivamente estos estándares. La autora analiza fallos judiciales en los que se observa una ausencia de enfoque de género, lo cual debilita la protección de las trabajadoras frente a situaciones de discriminación y acoso. Esta brecha entre norma y aplicación es uno de los ejes críticos que motiva esta investigación.

Además, otras normas como la Ley de Contrato de Trabajo y legislaciones locales como la Ley de la Provincia de Buenos Aires y normativa específica en CABA, incorporan obligaciones para los empleadores en materia de prevención de la violencia laboral, aunque su eficacia aún depende de la voluntad interpretativa de los jueces (Bustamante, 2008).

En segunda instancia, algunos estudios que abordan al acoso laboral en su dimensión social señalan que no es un fenómeno aislado ni individual, sino que responde a condiciones estructurales profundamente arraigadas en las relaciones de poder dentro del mundo del trabajo. Canteros advierte sobre el crecimiento sostenido de los casos de acoso y violencia en los lugares de trabajo, y plantea que estos fenómenos están determinados por factores sociales, económicos, culturales y políticos que reproducen desigualdades y jerarquías, muchas veces naturalizadas (Canteros, 2022).

En este sentido, varios estudios han señalado cómo las conceptualizaciones dominantes del patriarcado atraviesan el orden social institucional, lo que incluiría también el ámbito de lo jurídico. Según Segato (2022), el pensamiento feminista es necesariamente crítico, ya que cuestiona las bases del sistema patriarcal que estructura las instituciones, incluidas las judiciales.

Respecto del abordaje en materia de perspectiva de género, González (2018) refiere que se trata de un tema muy complejo que se da tanto en los países desarrollados como subdesarrollados, tanto en el ámbito público como en el privado, nuestro país no es ajeno a este fenómeno, tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas de este flagelo, pero lo cierto es que las mujeres, al que otros grupos son los más vulnerables y están más expuestas a sufrirlo, lo que además se ve tapado por la naturalización de la violencia y la impunidad de los victimarios (González, 2018).

Nungesser (2022), por su parte, refiere especialmente a la violencia de género en el ámbito laboral. Su análisis resulta un aporte relevante ya que menciona distintos tipos de violencia laboral que impactan en el desempeño de los trabajadores y que especialmente perjudican y vulneran a las mujeres (Nungesser, 2022). La autora hace un análisis profundo sobre la violencia laboral que sufren los trabajadores en Argentina en base a la normativa nacional e internacional que prevé cómo deberían estar protegidos.

Para finalizar y si bien hay excepciones, estas formas de violencias son en la mayoría de los casos una consecuencia de la creencia según la cual los varones tienen “derecho a ciertos privilegios” (Dirección General de Políticas de Género, 2020). Por ejemplo, a decidir cuándo, cómo y con quién tener una relación sexual o a avasallar física o psíquicamente a una mujer. Las costumbres sociales, tales como, alentar la conducta agresiva y reprimir la expresión de las emociones (por considerarse una cualidad femenina), resolver los conflictos con la fuerza física, asumir riesgos a cualquier costo, terminan “legitimando” el uso de la violencia y convalidando a los varones en una posición dominante en relación con las mujeres (Dirección General de Políticas de Género, 2020). De acuerdo con la definición precedente las violencias contra la mujer no se constituyen como asuntos privados, sino como otras formas de violación de los derechos humanos. Por lo tanto, resultan una cuestión de Estado (Dirección General de Políticas de Género, 2020).

## 1.6 Metodología

La metodología propuesta para la realización de la tesina se fundamenta en un diseño de tipo cualitativo (Nacuzzi, 2010), orientado hacia la lectura interpretativa de fallos jurisprudenciales caratulados bajo la figura jurídica del acoso laboral. Estas fuentes son emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, durante el período 2021-2024. Se trata de casos relevantes porque permiten observar el impacto jurídico y social de resoluciones que involucran a mujeres trabajadoras, entre las cuales se destacan casos de discriminación por cuestiones de género y acoso laboral.

A continuación, se presentan las cuatro historias judicializadas de mujeres que recurrieron al fuero laboral por sus derechos y que se desempeñan en relación de dependencia en el sector privado:

D.C.M. c/Ahumar S.A. s/Despido (2021);

Fernández, Adriana Soledad c/L&GC S.A. s/Despido (2021);

Mustoni, Lucia Belén c/ Aditivos Alimentarios S.R.L. y Otros s/ Despido (2023);

Mohamed Denise Alejandra C/ New Family S.A. Y Otros s/ Despido (2024).

Los casos son distintos pero sus matrices son comunes, y en particular todas comparten el mismo enfoque, es decir, que permiten analizar el acoso laboral desde la perspectiva de género.

Con esta estrategia de análisis de casos particulares a partir de fuentes secundarias se intenta indagar la perspectiva jurídica pero también de género bajo la que se orientan los/las jueces/zas para dar sentencia. Es importante destacar que, de acuerdo con los objetivos propuestos para la presente tesina, el análisis de estas fuentes se centrará en las categorías implementadas por la jurisdicción y no en los hechos o declaraciones que motivan la demanda.



## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

## 2. Capítulo 1: La figura del acoso laboral o *Moobing* en el Derecho internacional y nacional.

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

### *Marco teórico de la investigación*

El presente marco teórico se organiza en tres ejes temáticos que permiten abordar integralmente el fenómeno del acoso laboral desde una perspectiva jurídica y de género. Para ello, se orienta el análisis desde las nociones generales de género, patriarcado, violencia de género hacia la particularización de la violencia laboral y, finalmente, violencia laboral por razones de género. En base a esta estructuración se presenta luego el marco normativo.

Para comenzar, resulta entonces fundamental delimitar de forma precisa las siguientes categorías

- 1) el patriarcado como estructura de poder e ideología dominante que opera incluso en los discursos jurídicos,
- 2) la violencia y el acoso laboral desde una perspectiva de género, y
- 3) la incorporación de la perspectiva de género en el derecho y en la argumentación judicial.

Simone de Beauvoir (1949) define el género como una construcción social histórica del sexo, que asigna roles, expectativas y jerarquías diferenciadas a mujeres y hombres, moldeando sus oportunidades y derechos en todos los ámbitos de la vida (Beauvoir, 1949, p. 19). En esta misma línea, la autora también sostiene que el género no es una condición natural, sino una construcción social e histórica que produce jerarquías basadas en el sexo, afectando las oportunidades y el reconocimiento de las mujeres en distintos espacios (Beauvoir, 1949).

Desde esta perspectiva, el pensamiento feminista se fue moldeando como una forma de crítica política al orden patriarcal que naturalizó la desigualdad entre varones y mujeres.

En esta misma línea Butler (1990) señala que el género se construye socialmente y es el fundamento de jerarquías que naturalizan la subordinación femenina; Connell

(2005) conceptualiza el patriarcado como un orden institucional que permea tanto lo privado como lo público y Heise (1998) explica la violencia de género como una manifestación de esa desigualdad estructural.

Como se ha dicho ya, el patriarcado también ha sido conceptualizado por diversos autores como una estructura social, política y cultural que configura relaciones jerárquicas entre los géneros. La violencia patriarcal, según Segato (2017), representa un dispositivo universal de funcionamiento, el cual diferencia y establece vínculos de poder y sometimiento entre lo que podemos nominar como masculino y femenino; es decir aquello que representan estos géneros en clave de dominación política y cultural. En este orden, el patriarcado es un sistema opresor sobre lo femenino que está diseminado en hechos y prácticas sociales de modo capilar en las sociedades que vivimos (Segato, 2017).

Por otro lado, Jaramillo (2020) define la violencia de género como un fenómeno de carácter estructural, social, político y relacional, constituye una violación a los derechos humanos, afecta principalmente a las mujeres, no excluye a personas con identidades de género diversas, rompe el derecho a la vida, la dignidad, la integridad física y moral, la igualdad, la seguridad, la libertad, la autonomía y el respeto (Jaramillo Bolívar, 2020).

Todas estas reflexiones en torno a las nociones de género, patriarcado y violencia de género proporcionan un marco adecuado para comprender cómo los tribunales modelan sus interpretaciones respecto de los conflictos laborales. En relación con la noción de acoso laboral o *Mobbing*, ampliamente desarrollada desde la psicología laboral y el derecho del trabajo, cabe mencionar que el término proviene del verbo inglés *to mob*, que significa atacar, hostigar, acosar. Este fue introducido por Heinz Leymann (1996) para describir situaciones en las que una persona es sometida a violencia psicológica extrema, de forma sistemática y prolongada, con el fin de dañar su dignidad, afectar sus condiciones laborales o provocar su exclusión del ámbito de trabajo (Leymann, 1996).

A partir de Leymann, numerosos autores han aportado distintas definiciones complementarias. En primer lugar, Mac Donald plantea el *mobbing* como una amenaza y humillación que en forma constante o repetida y prolongada, padece un trabajador en el ejercicio de su función durante su jornada laboral (Mac Donald, 2020, p. 1).

Por su parte, Villalón Esquivel (2013) define el acoso laboral como

(...) cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Villalón Esquivel, 2013, p. 233).

Assad (2010) también señala que el término mobbing proviene del verbo “to mob”, cuyo significado es atacar hostigar o maltratar (Assad, 2010, pág. 23).

En la misma línea, Bujía (2020) define el acoso moral como “(...) una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte, pero es muy destructiva” (Bujía, 2020).

A diferencia de otros autores, Quiun (2019) expresa que el acoso laboral es como una violencia insidiosa compuesta de palabras, gestos, muchas veces sin testigos con el objetivo de atacar y desestabilizar a la víctima (Quiun, 2019).

Por su parte, Garfias (2017) define el acoso laboral como

(...) la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo, una persona o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (Garfias, 2017).

En base a esta lógica, Yerro (2002) define el acoso psicológico en el trabajo como una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico que un empleado sufre en su lugar de trabajo (Yerro, 2002).

Por otro lado, según Esquivel (2013) la violencia laboral por razones de género es cuando el *mobbing* se dirige específicamente contra empleados por su género, adquiere matices de discriminación y refuerza estereotipos patriarcales. Villalón Esquivel (2013) señala que estas conductas refuerzan desigualdades estructurales y vulneran los derechos laborales de las mujeres.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA

A este punto cabe destacar que a partir de la década del noventa los estudios se fueron multiplicando y comenzaron a diferenciar los actores que participan en el mobbing y sus fases. Aportes tales como Iñaki Piñuel y Zabala (2001) manifiestan que el mobbing consiste en intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel y Zabala, 2001). Abajo Olivares (2016) lo define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, mediante conductas dirigidas a destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores entre otras, con el objetivo de lograr que la víctima acabe abandonando su puesto de trabajo, o de satisfacer la necesidad del agresor de canalizar una serie de impulsos tendencias psicopatas, aprovechando para ello las deficiencias y características de la organización y del entorno social.

Desde la perspectiva de género, González (2018) sostiene que, si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas, las mujeres junto con otros grupos vulnerables sufren con mayor frecuencia este tipo de violencia debido a relaciones de poder desiguales y a la naturalización del rol subordinado de lo femenino en el espacio laboral.

Por su parte, Zeballos (2019) introduce la noción de igualdad como “no sometimiento”, mostrando como los prejuicios de género configuran patrones de discriminación en el trabajo (Zeballos, 2019). Desde esta perspectiva, Zeballos (2024) también señala que las prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el trabajo no deben interpretarse como incidentes aislados, sino como manifestaciones de un sistema estructural de opresión basado en la división sexo genérica del trabajo.

### *Marco normativo de la investigación*

Para dar comienzo al marco normativo de la presente investigación se tomarán en cuenta la figura del acoso laboral ya que no se encuentra nombrada explícitamente en la Constitución ni en los tratados internacionales con jerarquía constitucional en Argentina, pero varios de estos instrumentos garantizan condiciones laborales dignas y libres de violencia, lo cual permite invocarlos en la protección de las personas afectadas por situaciones de acoso laboral y violencia de género. Entre los principales se encuentran:

- Disposiciones constitucionales de los artículos N° 19, 14° bis, y 75° inc. 22° de la CN y sobre todo este último que a partir del año 1994 con la reforma incorporó tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorgó jerarquía constitucional;
- Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre (1948, art. 2°);
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948, art. 2, párr. 1° y art. 7°);
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966, art. 2 y 7°);
- Pacto de San José de Costa Rica (1969, art. 1°);
- Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer de 1979.

A continuación, se enfoca en aquellos instrumentos legales que presentan una mayor relevancia respecto del acoso laboral con especial atención en la perspectiva de género

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer (ONU, 1993);
- Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), art. 2° sobre eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de (Belém do Pará, 1994), art. 1°;
- Convención OIT N.° 111 (1958), art. 1° sobre discriminación en el empleo;
- Convención 190° OIT (2019), arts. 1° y 7° sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo;

- Ley de Contrato de Trabajo (LCT N° 20.744/1976), arts. 17°, 75 y 81°;
- Ley Nacional N° 26.485/2009 de protección integral a las mujeres (en perspectiva de género);
- Ley de la Provincia de Buenos Aires N°13.168/2004 contra la violencia laboral;
- En el ámbito local, CABA cuenta con legislación pionera en la materia que es la Ley N° 1.225/2003.

Estos instrumentos establecen el derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias, promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente desde una perspectiva de género. Aunque representan un avance legislativo importante, en la práctica aún persisten sesgos en el discurso jurídico que dificulta la efectiva protección contra el acoso laboral de las mujeres.

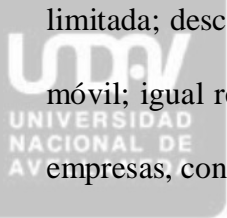
#### *Los preceptos constitucionales*

La Constitución Nacional derogada en el año 1949 en su art. 37° inc. 5° establecía que

El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.” Luego todos los derechos sociales o llamados de tercera generación se sintetizaron en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional (CN, 1949, p. 53).

En su art. 14° bis, incorporado en la reforma de 1957, además consagra el derecho a poder trabajar en igualdad y plantea una protección al trabajo en sus diversas formas

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 (CN, 1957).


Como se ha indicado ya el acoso laboral vulnera los derechos personalísimos de la víctima, atacando su dignidad e integridad. Por ello es necesario entenderlo en base al art. 14° bis de la Constitución Nacional que sostiene las condiciones de trabajo dignas, haciendo referencia no sólo a aspectos de higiene, salubridad y seguridad laboral sino también a aquellos relacionados a un medioambiente laboral adecuado y libre de situaciones de violencia.

Desde este punto de vista, toda situación de abuso, violencia, maltrato o acoso laboral que se genere dentro de una organización y en base a una relación laboral debería ser reparada y subsanada.

### *Los tratados internacionales*

En los Tratados Internacionales a los cuales Argentina adhiere y que por lo tanto rigen a nivel constitucional, tienden a proteger a las víctimas de condiciones inequitativas dentro de las relaciones laborales. Aunque no expresan de forma explícita el tópico del Mobbing, otorgan una protección generalista que puede ser interpuesta en demanda.

La reforma de la Constitución Nacional de 1994 amplió el marco protectorio al asignarle jerarquía constitucional y supra legal a los mencionados tratados internacionales. El art. 75° inc. 22° de esta CN establece la atribución del Congreso de la Nación Argentina de “(...) *Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes*” (1994).



Asimismo, el art. 75° inc. 23° establece que es atribución del Congreso Nacional

Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia (CN, 1994).

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su art 14° reconoce “condiciones de trabajo”. La Declaración Universal de Derecho Humanos, en su art 23°, reconoce el derecho al trabajo y el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art 7°, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en su art. 5°, reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo.

La declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer (ONU, 1993), define la violencia de género como acto que causa o puede causar daño físico, sexual o psicológico (ONU, 1993).

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) establece que

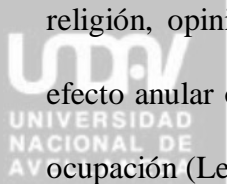
Los estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, acuerdan seguir por todos los medios apropiados y sin demora una política

de eliminación de la discriminación contra la mujer y, a tal fin, se comprometen a. a) incorporar el principio de igualdad de hombres y mujeres en sus constituciones nacionales u otras legislaciones apropiadas sin aun no lo han hecho, y asegurar, por medio de la ley y otros medios apropiados, la realización efectiva de este principio, b) adoptar medida b) adoptar medidas legislativas y otras medidas adecuadas, incluidas sanciones cuando proceda, para prohibir toda discriminación contra la mujer; c) establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre la base de la igualdad con el hombre y asegurar, por medio de tribunales competentes e instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra toda conducta que entrañe discriminación; d) abstenerse de participar en cualquier acto o práctica de discriminación contra la mujer y asegurar que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación (ONU, 1979, art.2°).

A nivel regional, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Belém do Pará (1994) afirma en su preámbulo que “(...) *la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida*”. El art. 1° define a la violencia contra la mujer como “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*” (OEA, 1994, art. 1).

El convenio 111° de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado por Ley N° 17.677/1968 en su art. 1° prevé

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,



religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Ley N° 17.677, 1968, art. 1°).

Asimismo, la República Argentina es miembro de la OIT desde el año 1919. Su principal finalidad es promover el empleo y proteger a los trabajadores, con ochenta y un convenios y dos protocolos ratificados. La OIT en su arts. 1° y 7° incluye a la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo y exige la adopción de legislación para prohibirlas (OIT, 2019)

Como se puede apreciar, los tratados y convenciones internacionales enmarcados en los derechos humanos, intentan garantizar que el ámbito laboral sea un espacio equitativo y seguro para las mujeres, reconociendo que las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres derivan en la expresión de discriminación y distintos grados y formas de violencia.

## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

*De las regulaciones nacionales a las jurisdiccionales*

La ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) N°20.744/76 de la República Argentina, data del año 1976, tiene como antecedentes a la Constitución Nacional y a los tratados de Derechos humanos, es la ley madre y junto con sus modificaciones, regula las relaciones laborales dentro del territorio del país.

Aunque la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744/76 no tipifica el acoso laboral de forma específica, incluye artículos clave para su abordaje

- art. 17° establece prohibiciones de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (Ley N° 20.744/76, art. 17°).

A su vez en su art 75° establece el deber de seguridad del empleador, garantizando la observación de pautas y normas para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Y en su art. 81° establece que

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión, o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador (Ley N° 20.744/76, art. 81°).

Además, en Argentina las normas que son aplicables para los casos de acoso laboral se enmarcan desde el Fuero Laboral. Es indispensable destacar que, tanto el trabajador como sus representantes legales pueden iniciar una acción de daños y perjuicios al empleador y a la empresa, fundándose en el art. 75° de la Ley N° 20.744/76.

Asimismo, resulta relevante tomar en consideración de forma transversal sus antecedentes respecto de la Ley N° 6.083/2019 de Violencia de Género en el ámbito laboral, la presente norma tiene como objetivo la prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de todas las dependencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por otro lado, la Ley N° 26.485/09 de *Protección integral a las Mujeres* tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En tal sentido, su objeto es promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia.

La Ley N° 26.485/09 de Protección integral de las mujeres contempla los diversos tipos de violencia contra la mujer y uno de los casos es el de la violencia laboral, artículo 6° inciso c

(...) 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 (Ley N° 26.485, 2009, art. 6°, inc. c).

La Ley de la Provincia de Buenos Aires N° 13.168/04 *contra la violencia de laboral* establece en su art. 2°

A los efectos de la aplicación de la presente ley se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación por razones políticas y/o sindicales laboral (Provincia de Buenos Aires, Ley N° 13168, 2004 )

En base a lo expuesto, y puntualmente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se promulgaron las siguientes regulaciones

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

- Ley N° 1.225/03 de *Violencia Laboral* que en su artículo 1° bis establece que se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga (Ley N° 1.225/03, art. 1°).

Y en su artículo 3° realiza una enumeración de posibles conductas propias del acoso

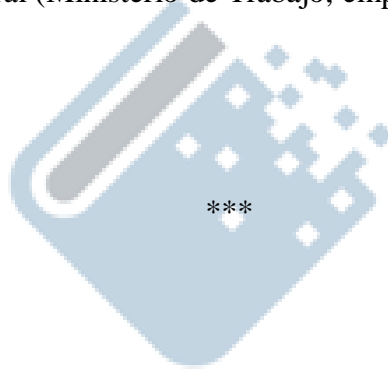
Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a, a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica (Ley N° 1.225/03, art. 3°).

Por otro lado, el art. 5, refiere al acoso como acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos debido a su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales,

deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

En Argentina, a su vez, existe una institución denominada Oficina de asesoramiento sobre Violencia laboral (en adelante OAVAL) que tiene por fin brindar asesoramiento y recibir denuncias de acoso laboral. El tratamiento que da a la cuestión es amplio y, por lo tanto, abarca desde la violencia de género hasta diversas modalidades de violencia psicológica en general (Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Nación, 2018).



## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas



### 3. Capítulo 2: Trabajo y género, dos perspectivas de análisis jurídico de la figura del acoso laboral en Capital Federal.

Antes de iniciar este capítulo es necesario resaltar que la figura jurídica del acoso o violencia laboral se configura ya, especialmente en Argentina, como una preocupación no solo para el trabajador afectado sino sobre todo para los sectores empresariales. Especialmente debido a la multiplicidad de proyectos de ley presentados en el Congreso sobre dicho fenómeno (Tomasetti, 2013) en las últimas décadas.

Uno de los mayores obstáculos que reviste la constitución jurídica de esta figura es que se trata de un proceso que se desarrolla de manera sostenida en el tiempo, lo cual prolonga la ejecución de una serie de estrategias cometidas por el hostigador. Por tal motivo, se ha contemplado la idea de extender la responsabilidad de todo hostigador u hostigadores a sus superiores (dentro de una estructura de jerarquización) o a terceros vinculados con éstos (Tomasetti, 2013) resultando ser responsables por omisión o complicidad.

Otro de dichos obstáculos es que, aún en la actualidad, la violencia de género continúa siendo una demanda del movimiento feminista reducida al ámbito privado. Cuando en verdad cobraría mayor fuerza si pasara a ser un tema público incorporado a la agenda política jurisdiccional y nacional.

En este sentido, se ampliaría el espectro de los reconocimientos sociales y jurídicos en torno a las violencias laborales, entendiendo que éstas pueden revestir diversas formas que incluyen aspectos físicos, sexuales, psicológicos, económicos, simbólicos, entre otros que se manifiestan en distintos roles y posiciones de los ámbitos de trabajo (Tomasetti, 2013). Porque, precisamente, los orígenes de las violencias de género en el trabajo se encuentran en la construcción de diferentes roles, asignados social y culturalmente a las personas según el género al que pertenezcan (Dirección General de Políticas de Género, 2019, p, 7).

Si bien es cierto que históricamente el género femenino ha ocupado un rol subsidiario en el mercado laboral, siendo las mujeres muchas veces discriminadas,

privadas de ascensos, mal remuneradas o simplemente destinadas a los llamados empleos “feminizados”, en la actualidad algunos de estos aspectos se han ido transfigurando. Motivo por el cual resulta relevante también desconfigurar algunas de las preconcepciones de género y trabajo que limitarían la mirada sobre las violencias únicamente dirigidas hacia el género femenino por parte del género masculino.

Estos son sesgos históricos y culturales patriarcales que incluso permean las normativas. La Ley N° 26.485/09 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales se enfoca en el hecho que la violencia laboral contra las mujeres es aquella que discrimina a éstas 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 prueba de embarazo (Ley N° 26.485/09, art. 6°, inc. c). Por ende, se centra en la figura femenina como víctima de la agresión, que implícitamente introduce con cierta vaguedad a la figura masculina como ejecutora. A ello se suma que 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 (Barrios Colman y Calabrese, M.S, 2022). Dejando lugar a dudas a otros tipos de ejercicio de las violencias que pudiera presentarse en los ámbitos de trabajo, como ser el de mujeres contra mujeres de roles menos jerarquizados o incluso también dirigida hacia varones.

Respecto del alcance nacional de la normativa, en particular, de la Capital Federal impulsa acciones para garantizar la igualdad de géneros. Por ejemplo, en su Constitución (1996), se señala que

La Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales (Constitución de CABA, 1996, art. 36°).

Este mandato constitucional fue luego impulsado por diversas leyes, como la Ley N° 474/2000 y la Ley N° 1.777/21, así como también el Código Electoral de la Ciudad de Buenos Aires (2019).

Más específicamente y de acuerdo con la Defensoría del Pueblo de CABA, la Ley N°1.225/03 de violencia laboral, acoso sexual y maltrato tiene por objetivo prevenir y sancionar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esta ley introduce la definición de violencia laboral, maltrato psíquico, social y físico, acoso y acoso sexual. Asimismo, establece el procedimiento aplicable y el tipo de sanción para caso de que se produzcan hechos ilícitos que encuadren en alguna de las figuras que contempla la norma (Defensoría del Pueblo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018)

Asimismo, la Ley N° 474/2000 establece que CABA cuenta con un plan de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y varones. El objetivo de esta ley es garantizar a las mujeres el pleno reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y garantías y promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres (Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2022). Lo cual demuestra ya un giro en la mirada jurídica.

En los últimos tiempos, incluso se ha focalizado la importancia de contar con datos estadísticos concretos y fiables que permitan, no solamente comprender la problemática, sino también orientar políticas públicas y líneas de acción estratégica (Lago, 2023)<sup>1</sup>. En conjunción con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación que puso a disposición datos acerca de la problemática de género en sus distintos aspectos, para poder facilitar sus análisis en base a evidencia empírica (Portal de datos Justicia Argentina, 2021). A partir de los cuales se ha implementado el *Plan Nacional de Igualdad en la diversidad*, a fin de trabajar un conjunto de acciones destinadas a la reducción de la desigualdad de género (Defensoría del Pueblo de la Nación, 2023).

Para particularizar los aspectos jurídicos propiamente dichos de la problemática del acoso laboral, se presentan además casos testigo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo anteriores a la fecha del recorte de la problemática propuesta (2021-2024).

---

<sup>1</sup> Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta sobre “Percepción e incidencia de la violencia contra las mujeres en la Ciudad de Buenos Aires”, cuyo desarrollo contó con el asesoramiento del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y el aporte de la Secretaría por la Igualdad de Género y la Dirección General de la Mujer de CABA.

En adelante se intenta observar la evolución de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en materia de violencia laboral y de género, analizando hechos, argumentos de los jueces y resoluciones de ciertos casos claves como ser Reinhold, Fabiana c. Cablevisión SA s/ Despido (C.N.A.T., Sala II, 12 de octubre de 2007) y C.R., S.R. c. Coto C.I.C.S.A. y otros s/ Despido (C.N.A.T., Sala I, 2018),

A lo largo del tiempo, la jurisprudencia emanada de la Cámara Nacional del Trabajo (CNT) ha experimentado una significativa evolución en la forma en que aborda los casos de acoso laboral, mobbing y discriminación, especialmente en relación con la perspectiva de género.

En el Fallo. R, F. C/ Cablevisión SA s/ Despido (C.N.A.T., Sala II, 12 de octubre de 2007), R. F. denunció maltrato de parte de sus superiores y compañeros de trabajo, incluyendo acoso moral o mobbing, trato despectivo, tareas no remuneradas además de su rol formal como operadora y administrativa.

A continuación, se presentan las argumentaciones de los/as magistrados/as para fundar la decisión de la presente sentencia en la Cámara de Apelaciones del Trabajo. Por un lado, en primera instancia se rechazó el mobbing. La cámara, sin embargo, modificó la sentencia: consideró acreditado el maltrato por presión psíquica y moral, mediante pruebas que mostraban hostilidad sistemática, es decir, una conducta hostil e intimidatoria por parte del personal jerárquico de la empresa demandada (Considerando II).

La cámara reconoció que la trabajadora fue víctima de daño moral de su superiores jerárquicos como de sus compañeros de trabajo y condenó a indemnizar por daños y perjuicios.

La sentencia del tribunal evidencia cómo las pruebas de hostilidad y maltrato sistemático pueden ser interpretadas para reconocer el acoso moral, resaltando la importancia de valorar el contexto psicosocial y emocional en estos casos.

En el Fallo. C.R., S.R. c. Coto C.I.C.S.A. y otros s/ Despido (C.N.A.T., Sala I, 2018), la trabajadora C.R denunció haber sido víctima de acoso sexual, laboral y discriminación por su nacionalidad por parte de su supervisor. Ante la inacción de la empresa frente a sus reiterados reclamos, se consideró despedida indirectamente.

En primera instancia, previo examen de las constancias de la causa consideró ajustada a derecho la decisión de la trabajadora al ubicarse en situación de despido indirecto frente a la negativa de la empresa empleadora de reconocer la existencia de la relación de empleo.

A continuación, se presentan las argumentaciones de los/as magistrados/as para fundar la decisión de la presente sentencia en la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

Con respecto al daño moral, la cámara consideró probado el acoso sexual que sufrió la accionante por parte del supervisor de la empresa, encuadrándolo como un supuesto de violencia laboral y desestimó la reparación por despido discriminatorio.

Los jueces analizaron todo el plexo normativo, en especial los tratados internacionales como así también las normas nacionales. Señalaron que, si bien es cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, opiniones gremiales u otras condiciones personales, no es menos cierto que existe un predominio de la violencia del hombre o de los hombres contra las mujeres que nace a partir de las características sociales y culturales que les son atribuidas y a las relaciones con el hombre así como la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías que favorecen a los varones. En esa línea de razonamiento, se dijo que el caso debía ser analizado con perspectiva de género, por entender que era una de las obligaciones específicas del Estado argentino (C.R., S.R. C/COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO, 2018, P.5). Se remarcó que su incumplimiento puede originar responsabilidad del Estado por un hecho considerado internacionalmente ilegal. En Alzada se analizaron los dichos de los testigos y el dictamen del perito psicológico que indicó que el impacto emocional sufrido por la actora le ocasionó una serie de síntomas que afectaron la vida cotidiana que llevaron al descuido de la imagen personal y el miedo a relacionarse.

Por lo tanto, el tribunal entendió que la trabajadora padeció una situación de violencia por parte un empleado superior que, abusando de su cargo, la sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal,

hostigamiento psicológico, acoso sexual y por su nacionalidad, es decir, diversas conductas ilícitas que, contra su voluntad, la condujeron a excluirse del ámbito laboral donde prestaba servicio.

Por esta razón, se resolvió que la ruptura del contrato fue motivada por actos discriminatorios en su condición de mujer y por ser de nacionalidad extranjera.

El caso cobró especial relevancia porque se admitió el reclamo por despido discriminatorio. Por tal motivo, el Juez de Primera Instancia consideró la situación en un despido indirecto por acoso sexual; mientras que la Alzada falló con perspectiva de género considerando que el distracto laboral estuvo motivado por actos discriminatorios originados en su condición de mujer y su pertenencia a otro país.

En los antecedentes jurisprudenciales, se puede observar una tendencia creciente a condenar no solo las conductas individuales, sino también a responsabilizar a los empleadores por omisiones que perpetúan estas desigualdades. Por ello, la jurisprudencia ha comenzado a reconocer que el acoso y la discriminación en el trabajo no son hechos aislados, sino que están enraizados en roles patriarcales y en la subordinación estructural de las mujeres, lo que requiere una interpretación con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

En síntesis, la evolución jurisprudencial en la Cámara Nacional del Trabajo refleja un proceso de reconocimiento progresivo de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la valoración de los hechos y en la fundamentación de las decisiones judiciales, contribuyendo a una mayor protección de los derechos laborales y a la lucha contra las desigualdades estructurales en el ámbito laboral. De esta manera, la evolución jurisprudencial en la Cámara Nacional del Trabajo sienta las bases para la exigencia de protocolos internos y sistemas de denuncia eficaces, así como para la cuantificación justa de las reparaciones a favor de las víctimas.

Otro caso antecedente dictado por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro también resulta muy relevante porque reconoce por primera vez en Argentina la problemática que refiere al concepto de Moobing. Se trata del caso denominado “*D.R.B. c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ Sumario sobre la inaplicabilidad de ley*”. Este fallo del día 6 de abril de 2005 marcó un antes y un después en la jurisprudencia admitiendo al Moobing como causal de despido indirecto. La Sra. D.R.B. empezó a trabajar en el casino para la lotería de Río Negro en el año 1991, y como

consecuencia de la privatización en el año 1997 pasó a trabajar para otro casino que hoy se llama Entretenimientos Patagonia S.A en donde se desempeñaba como supervisora. La actora se había presentado ante la justicia luego de dar por terminada la relación laboral alegando haber sido objeto de persecución psicológica y de descalificaciones, al considerar que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior que le eran ajenas a su actividad habitual y, además, alego que desconocía la contraprestación salarial que le correspondía. Por tal motivo, la actora solicito periódicamente licencias ante la persecución laboral que sufría. La demandada la intimo a retomar sus tareas bajo apercibimiento de abandono de trabajo. Pero la actora no se reintegró, porque considero ser despedida por la grave injuria laboral, despido indirecto. El Tribunal Superior de Justicia de Rio Negro, hizo lugar al planteo de la actora que alego maltrato psicológico como causal de despido indirecto. En primera instancia se había rechazado la demanda y la actora interpuso recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley. En segunda instancia se hizo lugar al planteo de la actora, así como declarar la nulidad de la sentencia recurrida, cuestión referida a la persecución laboral que la trabajadora invocó. Por tal motivo se considera que la cámara incurrió en arbitrariedad e incongruencia en la ponderación del plexo probatorio en cuanto a la acreditación de la grave injuria de la invocada persecución y, al omitir resolver sobre la prueba esencial. Por consecuencia de ello, el tribunal entendió la valoración de la situación de persecución por parte de la empresa demandada como causal de auto despido en función del Mobbing ejercido y, por tal motivo, se ordenó que dictare otro nuevo pronunciamiento. En base a lo expresado, se observa el prudente criterio de los jueces/zas en el análisis de los reclamos y la no naturalización de esta figura a la que se denomina Mobbing.

Estos son algunos de los fallos considerados más relevantes en cuanto al reconocimiento de la figura jurídica del Mobbing. Estos muestran claramente cómo la justicia ha procedido en relación con esta materia, es decir, cómo la legislación en vigencia puede dar respuesta a aquellas personas que sufrieron acoso psicológico en el ámbito laboral, a efectos de ampararlas. No obstante, aún queda mucho camino por recorrer en miras de legislar el Mobbing en perspectiva de género en todas sus modalidades de violencias, algunas de las cuáles constituyen delito. El hecho de poder juzgar con perspectiva de género es un pilar insoslayable para quienes operan en la justicia y constituye el piso mínimo interpretativo para sentar precedentes fundamentales

en la búsqueda y el avance progresivo del desarrollo de los Derechos Humanos de las mujeres (Pérez del Viso, 2023).

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

Para profundizar este último aspecto en el próximo capítulo se analiza material jurisprudencial de la jurisdicción de CABA, resaltando especialmente las argumentaciones que los jueces esgrimen al emitir fallo.

\*\*\*



## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

#### 4. Capítulo 3: Interpretación y análisis jurisprudencial de casos significativos de Moobing o Acoso Laboral de Capital Federal desde 2021 a 2024.

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

A continuación, se revisarán los fallos de mayor relevancia en materia de acoso laboral de la Capital Federal en el período comprendido entre 2021 y 2024. Los cuales han significado un avance de la regulación normativa. La Cámara es Nacional, pero se toma solamente casos de la jurisdicción de CABA, en el periodo 2021-2024.

A los fines de estructurar el análisis se interpretará en perspectiva de género cada fallo a partir de la descripción de las partes que intervienen, la controversia que da origen al conflicto, las características del caso, las argumentaciones esgrimidas y disposiciones jurídicas implementadas por los/las jueces/zas y, finalmente, la sentencia resolutive del caso.

Son casos relevantes porque marco un impacto jurídico y social que involucran a mujeres trabajadoras, entre ellas se destacan casos de discriminación, por cuestiones de género, y acoso laboral. Los criterios de selección de los casos son análisis de acoso laboral que sufren las mujeres que se desempeñan en el sector privado a la luz de la perspectiva de género.

A continuación, se presentan cuatro historias judicializadas de mujeres que recurrieron al fuero laboral en busca de hacer valer sus derechos.

##### *Interpretación y análisis de los fallos jurisprudenciales en perspectiva de género*

*“Las mujeres pertenecen a todos los lugares donde se toman decisiones.  
No debería ser que las mujeres sean la excepción.  
Por lo tanto, el camino hacia la igualdad real es la equidad” (Herrán, 2022).*

1- Fallo: “D.C.M. c/Ahumar S.A. s/Despido” (2021).

El presente fallo será analizado teniendo en cuenta las argumentaciones de los jueces y su resolución enfocando en aquellas categorías empleadas por la jurisdicción.

La actora D.C.M. presento una demanda contra el establecimiento (Ahumar S.A) y su superior, reclamando indemnización por despido y daño moral, Indico que el vínculo siempre se mantuvo en clandestinidad, y que sufría malos tratos, violencia psicológica por parte de su superior. Asimismo, manifestó que fue despedida de forma humillante y discriminatoria frente a clientes, cuando T le dijo “*te echo por fea*”.

La actora alego que al día siguiente se le impidió ingresar a su lugar de trabajo. Luego de intimar a la empresa sin obtener repuesta, se consideró despedida de manera indirecta (Considerando III). También que la empresa negó la existencia de vínculo laboral.

Las argumentaciones de los/as magistrados/as para fundar la decisión de la presente sentencia fueron las siguientes:

- los magistrados analizaron las pruebas y testimonios de los testigos, y concluyeron que la actora efectivamente presto servicios en el establecimiento y que la relación laboral existió, pese a que la empresa negó tener vínculo alguno (Considerando IV);
- además, se valoraron los testimonios de los testigos que confirmaron que la actora atendía a los clientes y realizaba tareas propias de su puesto;
- los jueces recordaron que, según la ley laboral, una vez acreditada la prestación de servicios, se presume la existencia de un contrato de trabajo, salvo que la empleadora demuestre lo contrario, lo cual no ocurrió en este caso. Además, se consideraron que la conducta de la empresa, al no registrar la relación y negar su existencia, fue ilícito y justifico la declaración de despido indirecto.

También la cámara analizo el daño moral, y concluyeron que la actora sufrió humillaciones y violencia psicológica en su lugar de trabajo, lo que genero un daño que debe ser reparado. Por otro lado, la pericia psicológica confirmo que la actora estuvo sometida a humillaciones y violencia psíquica, afectando su estado emocional y psicológico (Considerando V).

El tribunal reconoció expresamente la existencia de acoso laboral (mobbing), y lo enmarcó como forma de violencia de género, citando la Ley 26.485 (art. 6° y 35°), la Convención CEDAW, y la Convención de Belém do Pará (Considerando V).

La cámara resolvió, confirmar la sentencia de primera instancia, reconociendo el despido indirecto y el daño moral por acoso laboral. Por ello, condeno a Ahumar S.A. a pagar indemnización por daño moral y por despido indirecto.

El fallo es relevante porque, se reconoce el acoso laboral como forma de violencia de género, vinculando expresamente el maltrato estético y psicológico con la discriminación estructural. Además, se valoró el daño moral, basándose en pericia psicológica y testimonios. Por lo tanto, constituye un ejemplo de sentencia con perspectiva de género en el ámbito de la justicia laboral. A raíz de que los jueces entendieron que en la causa quedó acreditado que la actora sufría constantes humillaciones y violencia laboral. Según se deduce de las pruebas el hostigamiento provenía de los accionados y consistía en “vergüenza” angustiante, a causa de haber sido sometida durante meses a estos padecimientos, denostaciones y violencia psíquica en su lugar de trabajo hasta llevar al violento despido con el consecuente impacto de todo ello en su psiquismo.

Ante lo cual se agrega que la situación sufrida ha llevado a que la capacidad de humor-goce-sublimación de la accionante sea escasa, afectando su esfera afectiva, limitando su capacidad de goce individual, social y recreativo (D.C.M. c/ AHUMAR S.A. s/ DESPIDO, 2021, Considerando 5°). Finalmente, es contundente respecto a que la actora fue víctima de acoso laboral mobbing y requirió tratamiento psicológico por no menos de dos años (Considerando 5°).

La Cámara Laboral arribó a la conclusión de que la decisión de la actora de denunciar el vínculo fue legítima, además concluyó que la actora sufría violencia laboral, confirmando la decisión del juzgado de primera instancia. Para ello la Cámara realizó un análisis de todo el plexo normativo, en particular los tratados internacionales de los derechos humanos que están relacionados a la situación de la mujer como así también las normas nacionales. Y además se señaló que el maltrato psicológico en el lugar de trabajo constituyó violencia contra la mujer y por ello los daños que tal ilicitud produce deben ser reparados plenamente, ya sean patrimoniales o no patrimoniales (Ley 26.485, 2009).

En cuanto a la perspectiva de género, este fallo resulta relevante porque se toma en consideración la aplicación de la Ley N° 26.485/09 que refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales. Esta legislación, a su vez, se sustenta en pactos internacionales de derechos humanos como la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"*.

Por último, este fallo D.C.M. c/ AHUMAR S.A. s/ DESPIDO, dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo (Sala I) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en agosto del 2021) adquirió relevancia ya que los jueces resolvieron a favor de la actora resultando la empresa responsable por ejercer un grave daño sobre la actora.

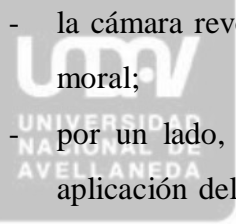
La cámara reconoce la violencia contra la mujer en el trabajo, pero no profundiza en las creencias patriarcales que otorgan al hombre la potestad de evaluar el aspecto físico de las trabajadoras.

## 2- Fallo: "F.A.S. c/L. & G.C. S.A. s/Despido", (2021).

Continuando con la estructuración anteriormente propuesta se analizará el fallo según las argumentaciones de los jueces, la resolución final del caso bajo estudio y las categorías implementadas.

La actora F.A.S. inicio una acción por despido contra su empleadora L & G.C.S.A, reclamando la reparación del daño moral sufrido por situaciones de maltrato, hostigamiento y acoso laboral durante toda la relación laboral, especialmente luego del nacimiento de su hijo. Además, denunció hostigamiento psicológico, malos tratos y persecución de parte sus encargadas (C. A. y M. P). También apporto como prueba una intimación por carta documento, donde exigía el cese del acoso bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida (Considerando II).

Este fallo fue dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala V) de CABA (9 de junio de 2021). A continuación, se detallan los elementos de la sentencia F.A.S. c/L. &G.C S.A. s/DESPIDO que sin lugar a duda sientan precedente:

- 
- la cámara revocó la decisión de primera instancia que había rechazado el daño moral;
  - por un lado, los hechos denunciados fueron suficientemente acreditados por aplicación del art. 71 L.O., ante la falta de defensa por parte de la demandada (Considerando II);
  - por otro lado, se probó un clima laboral hostil, con presión excesivas, gritos, descalificaciones y malos tratos constantes;
  - se probó que el hostigamiento se intensificó durante la etapa de maternidad de la trabajadora, configurando un caso claro de acoso reiterado y sistemático (*mobbing*);
  - la empleadora incumplió su deber de previsión y protección, al no intervenir frente a las denuncias de la trabajadora, violando lo dispuesto en los arts. 65 y 75 de la LCT;
  - además, se afectó la dignidad y la integridad psicológica de la actora, lo que justifica la indemnización extratratatarifaria por daño moral.

Asimismo, la Cámara citó el art. 14° bis de la Constitución Nacional, que garantiza condiciones dignas y equitativas de labor, a la vez, mencionaron a Bidart Campos, quien sostiene que la cláusula constitucional implica el derecho a un trato respetuoso y compatible con la dignidad humana (Considerando II). Y finalmente, se rechazó la idea de que el daño moral no puede ser indemnizado si no hay prueba adicional, ya que en este caso sí hubo acreditación suficiente mediante la presunción legal.

La cámara resolvió a favor de F.A.S., reconociendo el acoso laboral como causal de despido indirecto, y por ello, la empresa fue considerada responsable por daño moral y condenada a pagar la indemnización correspondiente

El fallo es un precedente relevante en el marco de los estudios sobre acoso laboral con perspectiva de género porque, se reconoce el *mobbing* como forma de violencia laboral, incluso en ausencia de prueba testimonial directa, utilizando las presunciones legales a favor de la trabajadora.

Los jueces a lo largo del fallo entendieron que la actora sufrió acoso laboral o *mobbing* por parte de sus superiores, resultando la empresa responsable por daño moral. En la causa se logró demostrar ante la falta de prueba de la empleadora el padecimiento

de la actora, que “(...) fue víctima, de malos tratos habituales, hostigamiento, presionada psicológicamente y sometida a los directivos, órdenes y exigencias desmedidas de las encargadas de su sector y de la decidía de los empleadores de la actora” (F.A.S. c/L. &G.C S.A. s/DESPIDO, 2021, p. 1).

En particular los argumentos de los magistrados en esta sentencia judicial revisten suma importancia no sólo por haber reconocido el mobbing como causal de despido indirecto sino porque además lo conceptualiza como “(...) una situación de maltrato, repetitivo y sistemático para disminuir o desprestigiar al trabajador en el ámbito de la empresa con la finalidad o intención de que abandone el empleo” (F.A.S. c/L. &G.C S.A. s/DESPIDO, 2021, p. 3).

Otro aspecto destacable de los/as jueces/as fue contribuir a la aplicación de la ley de violencia contra la mujer no haciendo caso omiso ante el conocimiento del hecho. Rol fundamental que tiene una autoridad jurídica “(...) mandato de la igualdad que requiere eventualmente de quienes imparten justicia, un ejercicio de deconstrucción de la forma en que se ha interpretado y aplicado el derecho” (Herrán, 2022, p.2).

Por último, en el Considerando II quedó acreditado que la actora “(...) fue víctima, de malos tratos habituales, hostigamiento, presionada psicológicamente y sometida a las directivas, órdenes y exigencias desmedidas de las encargadas de su sector y de la desidia de los empleadores de la actora”, por lo cual la sentencia resolvió a favor de la actora reconociendo el acoso laboral como despido indirecto y condenando al empleador a abonar la suma correspondiente al efecto de indemnizar a la actora.

El presente caso F.A.S. c/L&GC S.A fijó un precedente de género muy importante para el tratamiento de los casos de mobbing, en vistas de que la actora sufrió situaciones continuas y sostenidas de acoso laboral por parte de las encargadas y nada hizo la empresa para hacer cesar o paliar dicha situación. Por ello, la actora resulta acreedora al resarcimiento por daño moral.

Si bien en el fallo se reconoce el hostigamiento laboral, pero no cuestiona las relaciones patriarcales que ocasionan la maternidad y justifican el maltrato hacia las mujeres en roles de subordinación.

3- *Fallo: “M.L.B. c/Aditivos Alimentarios S.R.L. y Otros s/Despido” (2023).*

Continuando con la estructuración anteriormente propuesta se analizará el fallo según las argumentaciones de los jueces, la resolución final del caso bajo estudio y las categorías implementadas.

La actora M.L.B. accionó a consecuencia de la ruptura del contrato de laboral, alegando que la causa de despido obedeció a su inclinación sexual, y discriminación que sufrió por parte de sus superiores de forma constante desde que se enteraron de su homosexualidad y así ocasionándole un grave daño emocional. (Considerando V).

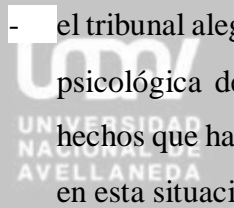
En primera instancia, se admitió la acción por despido y diferencias salariales y rechazó el daño moral y psicológico.

La empresa cuestionó la decisión del tribunal porque no consideró válida la causal esgrimida para decidir el despido, admitiendo la acción promovida por la actora contra Aditivos Alimentarios S.R.L. Además, sostuvo que la misma incurrió en un incumplimiento ético al mentir sobre la salud de su padre para, en realidad, salir de vacaciones, de modo tal que no cabía otra posibilidad que decidir la sanción expulsiva.

La actora, a su vez, estuvo en desacuerdo por la decisión del tribunal que declaró improcedente el daño moral y psicológico reclamado, alegando que el despido obedeció a su inclinación sexual y a la discriminación sufrida.

Las argumentaciones de los/as magistrados/as para fundar la decisión de la presente sentencia fueron las siguientes:

- los magistrados desestimaron el daño moral y psicológico reclamado, porque de los testimonios y de las pruebas presentadas no fueron suficientemente sólidos; (Considerando V);

 El tribunal alegó que, por el informe del perito, la actora tiene sólo una incapacidad psicológica del orden del 10% de la t.o. (total obrera)<sup>2</sup> como resultado de los hechos que ha denunciado y que no hay otros factores externos que hayan influido en esta situación;

En síntesis, el tribunal dice que “(...) *las pruebas no surgen indicios que permitan afirmar que el despido hubiera estado motivado por la orientación sexual de la actora*” (M. L. B. c/ADITIVOS ALIMENTARIOS S.R.L. y OTROS s/ DESPIDO, 2023, p.5).

El tribunal alegó que lo dificultoso del tema estaba dado por la carga probatoria, ya que más allá de que el despido resulte incausado no era factible identificar el despido sin causa y el despido discriminatorio, en tanto que son dos tipos distintos de despido. El primero carece de causa porque no la tiene o porque si la tiene no alcanza a conformar una injuria que no consienta la prosecución del vínculo laboral, mientras que, en el segundo hay una causa prohibida.

La evaluación de uno y otro extremo es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica, pero la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "*Pellicori c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*" (2021) no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio un acto, que de no existir estos indicios deben instarse medios probatorios que permitan vincular los hechos que verosíblemente determinen una posible comisión de un acto violatorio del orden público (M. L. B. c/ADITIVOS ALIMENTARIOS S.R.L. y OTROS s/ DESPIDO, 2023, p.4).

El tribunal expresó que la exposición unilateral realizada por la actora ante INADI tampoco arroja precisión respecto al hecho discriminatorio que se alegó, por cuanto allí no se produjo prueba alguna que sustente sus dichos (M. L. B. c/ADITIVOS ALIMENTARIOS S.R.L. y OTROS s/ DESPIDO, 2023, Considerando III).

Para concluir se puede afirmar que, de las pruebas presentadas en el caso, el tribunal no encontró evidencia suficiente para concluir que el despido de la actora que denuncia el acoso laboral fue debido a su orientación sexual. Esto refleja cómo las

---

<sup>2</sup> Las incapacidades laborales son cualquier irregularidad que afecta la capacidad de un trabajador para desempeñar sus funciones. Estas incapacidades pueden ser causadas por enfermedades físicas, problemas de salud mental o aflicciones.

percepciones de género ante la escasez de las pruebas podrían influir en la decisión judicial, por más que existan testigos que afirmen haber presenciado un contexto discursivo discriminatorio y de trato agresivo genérico.

Un análisis exhaustivo de los casos permite observar cómo la jurisprudencia ha dado diferentes respuestas ante el acoso psicológico en el ámbito laboral, ya que en este último caso se rechazó el daño moral y psicológico que ha planteado la actora. Muy a pesar de los esfuerzos de la denunciante de enfatizar su padecimiento, ya que muchas veces una víctima prefiere no hablar de ello o intentar olvidar aquello que lo vulneró (Pérez del Viso, 2023).

Por tal motivo, resulta de suma relevancia cambiar la mirada jurídica sobre los denunciantes de acoso, que a veces ni siquiera son escuchados por los magistrados antes de tomar en consideración un caso. Los magistrados se valen de la legislación y de los informes técnicos para evaluar la situación, pero no habilitan la escucha real del demandante.

El fallo reconoce el despido verbal, pero no cuestiona la idea machista de que la orientación sexual descalifican profesionalmente a la trabajadora.

#### 4- Fallo: “M.D.A. C/New Family S.A. y Otros s/ Despido” (2024).

Continuando con la estructuración anteriormente propuesta se analizará el fallo según las argumentaciones de los jueces, la resolución final del caso bajo estudio y las categorías implementadas.

La actora M.D.A. demandó a su empleadora, New Family S.A., alegando haber sido víctima de maltrato psicológico, lo que derivó en una situación de estrés agudo e incapacidad psíquica, haciéndole imposible continuar con la relación laboral. Ante ello, se consideró despedida de manera indirecta. Además, solicitó el reconocimiento del daño psicológico como enfermedad profesional, así como la responsabilidad solidaria de los codemandados H.e I. por los hechos denunciados.

Este último caso M.D.A. C/ NEW FAMILY S.A. Y OTROS s/ DESPIDO fue dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala VI) de CABA (el 11 de junio de 2024).

La empresa alegó que la decisión judicial fue injusta y arbitraria. Por otro lado, la actora quiso que se le reconozca la enfermedad profesional. Además, la actora quiso que los codemandados H. e I. sean considerados responsables de manera conjunta por ello.

La actora se consideró injuriada, reprochando a su empleadora que ha padecido una incapacidad psicológica debido a un estado de estrés agudo causado por maltrato psicológico en el trabajo.

A continuación, se presentan las argumentaciones de los/as magistrados/as para fundar la decisión de la presente sentencia en la Cámara de Apelaciones del Trabajo

En su voto el Dr. C. P. sostiene que la prueba aportada por la actora resulta escasa y no le favorece, ya que solo han declarado a su favor dos testigos (M.D.A. C/ NEW FAMILY S.A. Y OTROS s/ DESPIDO, 2024, p.1).

Y, además, las declaraciones de testigos a favor de la actora son contradictorias y no son suficientemente contundentes (M.D.A. C/ NEW FAMILY S.A. Y OTROS s/ DESPIDO, 2024, p.3). Por otro lado, alego que de la modificación del lugar de trabajo no constituye un despido injustificado, ya que no se demostró un perjuicio económico o moral.

Asimismo, el juez cuestiona la validez del informe médico sobre la enfermedad de la actora. En consecuencia, propone revocar las condenas impuestas y dejar sin efecto las sanciones (M.D.A. C/ NEW FAMILY S.A. Y OTROS s/ DESPIDO, 2024, p.4).

Por su parte, la Dra. G.L.C. disiente con el Dr. P., argumentando que la sentencia de primera instancia está bien fundamentada y que los incumplimientos de la demanda están acreditados. Además, considera que la prueba testimonial fue evaluada correctamente y que la actora constituye una injuria suficiente para el despido indirecto (M.D.A. C/ NEW FAMILY S.A. Y OTROS s/ DESPIDO, 2024, Considerando I). En efecto se han demostrado los incumplimientos contractuales denunciados y que ante la negativa de la demandada a su reconocimiento constituyó una injuria suficiente que impidió la

prosecución del vínculo; por lo tanto, el despido indirecto en el que se colocó el trabajador resultó ajustado a derecho y lo hace acreedor de las indemnizaciones.

Finalmente, la Dra. G.A.V., adhiere al voto de la Dra. C., apoyando la confirmación de la sentencia de primera instancia en todo lo que ha sido materia de recurso y agravio (M.D.A. C/ NEW FAMILY S.A. Y OTROS s/ DESPIDO, 2024, Considerando III).

La cámara resuelve, condenar a la empresa a abonar la indemnización correspondiente derivadas por despido indirecto a favor de la actora, y rechazo el reclamo por daño psicológico derivado del acoso laboral, al considerar que no hay prueba suficientemente sólida.

Si bien el fallo desestima el daño moral, no cuestiona las dinámicas de poder que permiten el maltrato psicológico como disciplina ni el rol del género que margina a la trabajadora en un entorno dominado por normas masculinas.

Estos casos propuestos demuestran que las violencias y el acoso por razón de género afectan a las mujeres, pero es muy complejo componer el corpus de pruebas jurídicas necesarias para favorecer a la demanda de la denunciante.

Lo expuesto, además, visibiliza la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo que tenga en cuenta las consideraciones de género, ya que la actora tenía pruebas, pero que no fueron suficientes para el tribunal demostrar su padecimiento.

La perspectiva de género ha sido una fuerza positiva en la lucha por la igualdad, es crucial reflexionar sobre su aplicación y evitar que se convierta en un instrumento para perpetuar injusticias (Ayala, 2024).

Al analizar estos casos, además, se advierten distintas tomas de decisiones de los/as jueces/zas. A la hora de impartir justicia, algunos fueron en beneficio de la actora y otros no tanto, en cuanto a lo que refiere al acoso laboral y perspectiva de género. Esto último permite reflexionar sobre las tomas de decisiones que tienen los jueces/zas al analizar cada caso en concreto, si cuentan con las herramientas adecuadas y si las pruebas que presentan las víctimas fueron lo suficientemente analizadas de forma exhaustiva para poder determinar el caso. Para las víctimas suele ser muy difícil denunciar y, por otro lado, conseguir testigos y pruebas. Por lo que aún queda mucha labor jurídica consecuente para seguir progresivamente avanzando con problemáticas como la presente.

El análisis comparativo de los fallos que fueron dictados por distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo durante el periodo 2021-2024 evidencia la existencia de criterios diferentes respecto del reconocimiento del acoso laboral y su vinculación con la perspectiva de género. Por ello, resulto llamativo que en los fallos recientes no se reconozca las asimetrías de poder que muchas veces impiden la recolección de pruebas por parte de las trabajadoras. Por ende, esta situación se agrava cuando las legislaciones involucran orientación sexual, maternidad o estereotipos estéticos, elementos todos vinculados a formas encubiertas de violencia y discriminación por motivo de género.

En síntesis, la jurisprudencia que se analizó muestra una apertura inicial y prometedora hacia la inclusión de la perspectiva de género en el derecho laboral, aunque persisten resistencias en la materialización de ese enfoque en todos los componentes del fallo, especialmente cuando se trata de reconocer daños psíquicos o simbólicos. Esto sugiere la necesidad de seguir promoviendo, desde ámbito judicial, una hermenéutica laboral con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y reconocimiento del sufrimiento emocional como forma de daño reparable.

Repositorio Digital de  
Trabajos finales y Tesinas

\*\*\*

## 5. Conclusiones

Para concluir la presente tesina se puede cristalizar que el mobbing afecta a muchas personas en el ámbito laboral, pero las mujeres suelen ser más vulnerables debido a la naturalización de la violencia de género. Es fundamental que se implementen políticas adecuadas y protocolos de actuación para abordar esta problemática de manera efectiva.

Además, es interesante como el análisis de los fallos judiciales pueden reflejar cambios en la percepción y tratamiento del acoso laboral. La necesidad de un enfoque integral que incluya la perspectiva de género es crucial para avanzar hacia una verdadera igualdad en el trabajo.

El término mobbing fue acuñado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento de los animales pequeños a un animal más grande, y luego fue popularizado por el psicólogo sueco Heinz Leymann para describir el acoso laboral. Leymann retomó las observaciones de Lorenz y las aplicó al estudio de la conducta humana en las organizaciones laborales (Duque y Jaca, 2003).

La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”* (Garfias, 2017).

En los distintos casos que se han analizado a lo largo del desarrollo de esta tesina se puede observar que el mobbing o acoso laboral es un tema complejo, ya que afecta a cualquier persona en el trabajo, ya sea en el ámbito público o privado, tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, el género femenino presenta mayor vulnerabilidad frente a este flagelo debido a la naturalización de la violencia contra la mujer y la dificultad que enfrentan para probarlo y obtener evidencia contra el acosador (González, 2018).

El presente análisis de casos esgrime que para lograr una verdadera igualdad de género en el ámbito del trabajo es necesario un enfoque integral, que incluya políticas adecuadas, cambios culturales y la colaboración de toda la sociedad. La perspectiva de género es un desafío para los/as jueces/zas que deben tener en cuenta la circunstancia de cada caso en particular a la hora de tomar decisiones.

Por lo dicho resulta de suma relevancia cambiar la mirada jurídica sobre los denunciados de acoso antes de tomar en consideración su caso, ya que a veces no son escuchados adecuadamente. Los/as magistrados/as se valen de la legislación y de los informes técnicos para evaluar su situación, pero no habilitan la escucha real del demandante y en profundidad más allá de los informes emanados de los expertos. El hecho de habilitar la escucha también es muy importante para permitir un acercamiento de los/as jueces/zas respecto de las víctimas a las que están juzgando. De esta manera se evitaría también un probable proceso de revictimización involuntario.

El acoso laboral no debe quedar en la nada y deberían existir protocolos de actuación para trabajar sobre esto. En donde exista un acompañamiento a la víctima y a su victimario. Si no logramos modificar lo que está detrás de ese victimario, probablemente se repetirá la conducta (Gabini, 2021, p.4).

El acoso laboral o mobbing es más común de lo que creemos y, muchas veces, también implica situaciones de violencia de género. En este sentido puede convertirse en una forma de violencia hacia la mujer que se calla por miedo a perder el trabajo (Rambaud, 2019).

En los fallos tomados como referentes se puede observar cómo van cambiando los votos de los magistrados. Los dos primeros casos fueron en beneficio de la actora en cuanto a lo que se refiere al acoso laboral o mobbing, y en los dos últimos casos, no tanto. Sólo se logra una indemnización por diferenciación de salario. Por ello, es muy importante una buena evaluación de la víctima, que en principio le cuesta hacer la denuncia y luego aún más probar el acoso. Todo lo cual interpela la necesidad de organizar un protocolo de actuación jurídica pertinente e inmediata.

En cuanto a el análisis de las categorías implementadas en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, dictados entre 2021 y 2024, permitieron indagar cómo las conceptualizaciones de género y los roles patriarcales inciden en la construcción jurídica de la figura del acoso laboral.

Tal como se propuso en los objetivos de trabajo, el presente análisis permitió observar que las sentencias judiciales no son neutras, sino que se encuentran atravesadas por representaciones sociales sobre lo masculino, lo femenino y las relaciones de poder en el ámbito del trabajo. A pesar de los avances normativos en el reconocimiento de la violencia laboral con perspectiva de género, los discursos jurídicos analizados continúan reproduciendo, en algunos casos, una lógica formalista, restrictiva y alejada de las condiciones estructurales de desigualdad que viven muchas trabajadoras.

En conclusión, las decisiones judiciales analizadas reflejan tensiones entre un derecho del trabajo tradicional y un enfoque más amplio, comprometido con los derechos humanos y la equidad de género. Esto pone de manifiesto la importancia de adoptar una perspectiva de género interseccional en la práctica judicial, que tenga en cuenta la complejidad de las relaciones laborales, las vulnerabilidades específicas y el impacto real que los discursos jurídicos tienen en la vida de las trabajadoras.

\*\*\*

Repositorio Digital de  
Trabajos finales y Tesinas

## 6. Bibliografía

- Abajo Olivares, F. J. (2016) *Mobbing*. 4ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot. <https://biblioteca.csjn.gov.ar/Indices/Biblio/2/CSJN136575.pdf>
- Acevedos, D. (2012). *Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura*. Revista. Scielo Analytics. Version. [online]. 2012, vol. N° 20, n.2, pp.167-177. ISSN 1315-0138 [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000200005&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000200005&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Ayala, R. (2024). *Reflexión y debate necesario sobre la perspectiva de género*. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.guauformosa.com.ar/noticias/2024/02/14/23211-reflexion-y-debate-necesario-sobre-la-perspectiva-de-genero&ved=2ahUKEwify\\_2dx5aKAXWQp5UCHc0iA7gQFnoECBcQAQ&usq=A0vVaw2Y9JrO05XgAM6CZLDzoo4fo](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.guauformosa.com.ar/noticias/2024/02/14/23211-reflexion-y-debate-necesario-sobre-la-perspectiva-de-genero&ved=2ahUKEwify_2dx5aKAXWQp5UCHc0iA7gQFnoECBcQAQ&usq=A0vVaw2Y9JrO05XgAM6CZLDzoo4fo).
- Assad, S.M. (2010). *Mobbing. Hostigamiento psicológico en el trabajo. Aspectos Jurídicos, sociales y psicológicos*. 1ª ed. Villa Sarmiento. Buenos Aires. Gowa Ediciones profesionales.
- Barrios Colman y Calabrese, M. S. (2022). *Violencia y Discriminación por Género en la Relación Laboral a la Luz del Convenio N° 190 de la O.I.T.* Revista Ideides. <https://revista-ideides.com/violencia-y-discriminacion-por-genero-en-la-relacion-laboral-a-la-luz-del-convenio-n-190-de-la-o-i-t/>
- Beauvoir, S. (2016). *El segundo sexo*. Título original: Editor digital: KayleighBCN ePub base r1.2 [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.solidaridadobrero.org/ateneo\\_nacho/libros/Simone%2520de%2520Beauvoir%2520-%2520El%2520segundo%2520sexo.pdf&ved=2ahUKEwix6cGXteaHAXVpZUCHVBSPCoQFnoECB8QAQ&usq=A0vVaw1wQCT3OVbe4j3xBJq\\_9rCJ](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Simone%2520de%2520Beauvoir%2520-%2520El%2520segundo%2520sexo.pdf&ved=2ahUKEwix6cGXteaHAXVpZUCHVBSPCoQFnoECB8QAQ&usq=A0vVaw1wQCT3OVbe4j3xBJq_9rCJ)
- 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. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/495/1/doc.pdf&ved=2ahUKEwih>

[rof30paKAXVjjZUCHTK8A8QQFnoECDMQAO&usg=AOvVaw1U5ZommNuEu3EuOr7U5cdv](https://www.google.com/search?q=rof30paKAXVjjZUCHTK8A8QQFnoECDMQAO&usg=AOvVaw1U5ZommNuEu3EuOr7U5cdv)

Bujia, M. F. (2020). *Mobbing: reseña de conductas que lo configuran*. Ciudad: Rubinzal Online. Cita: RC D 1118/2020.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.

Caamaño Rojo, E. y Ugarte Cataldo, J. L. (2014). *El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales*. *Ius et Praxis*, 20 (1), pp. 67-90.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000100004&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000100004&script=sci_arttext&tlng=en)

Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.

Canteros, German R. (2022), El fenómeno de la violencia y el acoso laboral: Una mirada integral. *Revista de ciencias empresariales*.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.academia.edu/108813889/El\\_fen%25C3%25B3meno\\_de\\_la\\_violencia\\_y\\_el\\_acoso\\_laboral\\_una\\_mirada\\_integral&ved=2ahUKEwiQhY3a1d6HAX7pZUCHUNRCQIQFnoECBcQAO&usg=AOvVaw27qFv9cBxXPmxNh8QeQo7E](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.academia.edu/108813889/El_fen%25C3%25B3meno_de_la_violencia_y_el_acoso_laboral_una_mirada_integral&ved=2ahUKEwiQhY3a1d6HAX7pZUCHUNRCQIQFnoECBcQAO&usg=AOvVaw27qFv9cBxXPmxNh8QeQo7E)

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2018). Ley 1225: *Violencia Laboral, acoso sexual y maltrato*.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://defensoria.org.ar/normativas-cdh/ley-1225-violencia-laboral-acoso-sexual-y-maltrato/&ved=2ahUKEwjiaqBrZuKAXWTrpUCHYZjmPEQFnoECCAQAO&usg=AOvVaw3Vy6BwxwbEs\\_NKOVDp7gh](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://defensoria.org.ar/normativas-cdh/ley-1225-violencia-laboral-acoso-sexual-y-maltrato/&ved=2ahUKEwjiaqBrZuKAXWTrpUCHYZjmPEQFnoECCAQAO&usg=AOvVaw3Vy6BwxwbEs_NKOVDp7gh)

Defensoría del Pueblo de la Nación (2023). *Institución General de Derechos Humanos*. Debate general de medio día de duración sobre la representación igualitaria e inclusiva de la mujer en los sistemas de adopción de decisiones.

[https://www.dpn.gob.ar/documentos/INDH\\_2023049.pdf](https://www.dpn.gob.ar/documentos/INDH_2023049.pdf)

Del Viso, A. (2023). *Fallo con perspectiva de género: La prevalencia del testimonio de la víctima en causas de violencia laboral*.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.periodicojudicial.gov.ar/fallo-con-perspectiva-de-genero-la-prevalencia-del-testimonio-de-la-victima-en-causas-de-violencia-laboral/&ved=2ahUKEwiI2Jbelq2KAXUEMjUKHfPoMs0QFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw3G4OsmnwNRvb9gpv0RzJac>

Dirección Nacional del Sistema Argentino de información Jurídica (2013). *Constitución de la Nación Argentina*. Buenos Aires.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://abc.gob.ar/secretarias/sites/default/files/2021-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://abc.gob.ar/secretarias/sites/default/files/2021-08/Constitucion%2520Nacional.pdf&ved=2ahUKEwj5e3FsKiKAXV0F7kGHSW8EFsQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw0cugO1k9ArhISsOv4yKq_H)

[08/Constitucion%2520Nacional.pdf&ved=2ahUKEwj5e3FsKiKAXV0F7kGHSW8EFsQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw0cugO1k9ArhISsOv4yKq\\_H](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://abc.gob.ar/secretarias/sites/default/files/2021-08/Constitucion%2520Nacional.pdf&ved=2ahUKEwj5e3FsKiKAXV0F7kGHSW8EFsQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw0cugO1k9ArhISsOv4yKq_H)

Dirección General de Políticas de Género. (2020). *Violencia de género y acceso a la justicia*.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Violencias-de-ge%25CC%2581nero-y-acceso-a-la-justicia.pdf&ved=2ahUKEwjJjcWJ0JaKAXUIDrkGHTVhAI0QFnoECBgOAO&usg=AOvVaw3BhUuC\\_p4kV865z37fSVHv](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Violencias-de-ge%25CC%2581nero-y-acceso-a-la-justicia.pdf&ved=2ahUKEwjJjcWJ0JaKAXUIDrkGHTVhAI0QFnoECBgOAO&usg=AOvVaw3BhUuC_p4kV865z37fSVHv)

Dirección General de Políticas de Género. (2019). *Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales*.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Herramientas-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-ge%25CC%2581nero-desde-los-espacios-institucionales.pdf&ved=2ahUKEwi63IWTqZuKAXUnp5UCHY1HPf0QFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw1lgA1UyxVA46pxFGUyTncj>

Duque, M.B y Jaca, L.M. (2003). *La espiral del Mobbing*.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf&ved=2ahUKEwjY8PXhhK2KAXUcp5UCHTqyDiEQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw0F98xvWNeUXJKOWPht\\_vVo](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf&ved=2ahUKEwjY8PXhhK2KAXUcp5UCHTqyDiEQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw0F98xvWNeUXJKOWPht_vVo)

Esquivel, J. V. (2013). *Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral*. Revista de Derecho. *RDUCN*, 20, 1, pp. 229-262. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100009>.

Gabini, S. (2021). *Mobbing: el acoso laboral y el impacto a la salud*. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.conclusion.com.ar/info-general/mobbing-el-acoso-laboral-y-su-impacto-en-la->

[salud/11/2021/&ved=2ahUKEwi9kLfuu5uKAXWeupUCHX2CAA0QFnoECBYQAAQ&usg=AOvVaw2HDoZITQ0DL9kmtOXF60Wh](http://salud/11/2021/&ved=2ahUKEwi9kLfuu5uKAXWeupUCHX2CAA0QFnoECBYQAAQ&usg=AOvVaw2HDoZITQ0DL9kmtOXF60Wh)

Garfias, M. E. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (1ª edición).

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/acoso-laboral-mobbing.pdf&ved=2ahUKEwjTg9asraiKAXW8IbkGHfoIWoQFnoECBQAAQ&usg=AOvVaw2nNIIGIzCrjQqoHNzL-Oeo>

González, V. I. (2018). *La violencia laboral desde una perspectiva de genero en la Administracion Publica de la provincia de Corrientes*. Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales, vol, 21, núm. 4, 2018.  
[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/journal/3475/347559680002/347559680002.pdf&ved=2ahUKEwjhtJe3yPWGAxUXrpUCHTbhBqQQFnoECBEQAAQ&usg=AOvVaw0AR77mcA\\_oaLosuyIXeU8](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/journal/3475/347559680002/347559680002.pdf&ved=2ahUKEwjhtJe3yPWGAxUXrpUCHTbhBqQQFnoECBEQAAQ&usg=AOvVaw0AR77mcA_oaLosuyIXeU8)

Heise, L. L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence Against Women*, 4(3), 262–290.  
<https://doi.org/10.1177/1077801298004003002>

Herra, M. (2022). *Juzgar con perspectiva de géneros: El camino hacia la igualdad real y la equidad*.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.saij.gov.ar/maite-herran-juzgar-perspectiva-generos-camino-hacia-igualdad-real-equidad-dacf220018-2022-02-01/123456789-0abc-defg8100-22fcanirtcod%3F%26o%3D10%26f%3DTotal%257CFecha%257CEstado%2520de%2520Vigencia%255B5%252C1%255D%257CTema/Derecho%2520procesal/organizaci%25F3n%2520de%2520la%2520justicia/funcionarios%2520judiciales%257COrganismo%255B5%252C1%255D%257CAutor%255B5%252C1%255D%257CJurisdicci%25F3n%255B5%252C1%255D%257CTribunal%255B5%252C1%255D%257CPublicaci%25F3n%255B5%252C1%255D%257CColecci%25F3n%2520tem%25E1tica%255B5%252C1%255D%257CTipo%2520de%2520Documento/Doctrina%26t%3D231&ved=2ahUKEwiB-dH4uJuKAXVyFbkGHZwSIImYQFnoECBoQAAQ&usg=AOvVaw12VDRNMTkukCbuxniG6Ly1>

Jaramillo, D. (2020). *Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto.*

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072020000200178#:~:text=https%3A//doi.org/10.22267/rus.202202.189%C2%A0](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000200178#:~:text=https%3A//doi.org/10.22267/rus.202202.189%C2%A0)

Lago, M. E. (2023). *En el camino de la equidad de género.*

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/%3Fp%3D151505&ved=2ahUKEwiYxPXzs5uKAXWurpUCHT\\_BBkcQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw1kWDUyEnPNGIBaWiSNRt6p](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/%3Fp%3D151505&ved=2ahUKEwiYxPXzs5uKAXWurpUCHT_BBkcQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw1kWDUyEnPNGIBaWiSNRt6p)

Leymann, H. (1996). *The Mobbing Encyclopedia.* [www.leymann.se](http://www.leymann.se)

Lobato, J. (2021). *Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina.* Estudios Socio-Juridicos, 23 (1), pp.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41704&ved=2ahUKEwjolZfhxWGAXXrrJUCHTEsBDw4ChAWegQIBBAB&usg=AOvVaw0YsJ7Nt8rLKrFnfIYqwLzo>

Mac Donald, A. F. (2020). *La importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral.* Sistema Argentino de Información Jurídica.

<https://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-importancia-convenio-190-oit-sobre-violencia-acoso-laboral-dacf200153-2020-07-16/123456789-0abc-defg3510-02fcanirtcod?&o=12&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20internacional%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=430>

Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Nación. (2018). *Oficina de asesoramiento sobre Violencia laboral.*

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://chequeado.com/el-explicador/violencia-laboral-que-dicen-los-datos-de-la-problematica-en-la-argentina/&ved=2ahUKEwi60P6B-5aKAXVjjZUCHYbeAdEQFnoECD8QAQ&usg=AOvVaw2a\\_iQQHzFmQ\\_Cs7pVHR191](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://chequeado.com/el-explicador/violencia-laboral-que-dicen-los-datos-de-la-problematica-en-la-argentina/&ved=2ahUKEwi60P6B-5aKAXVjjZUCHYbeAdEQFnoECD8QAQ&usg=AOvVaw2a_iQQHzFmQ_Cs7pVHR191)

Nacuzzi, L. R. (2010). *Principios básicos del entrenamiento de la investigación: la tesis de licenciatura*. Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.

Nungesser, A. (2022). *Violencia Laboral en Argentina. Actualidad y Desafíos*. Revista Ideides N° 74.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revista-ideides.com/violencia-laboral-en-argentina-actualidad-y-desafios/&ved=2ahUKEwiG89L7xfWGAxVTrZUCHSeBBqEQFnoECBMQAQ&usg=AOvVaw2Wy-p276DUayrW9IhsnE8Y>

Organización de Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.  
[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.infoleg.gob.ar/%3Fpage\\_id%3D1003&ved=2ahUKEwiWj8LwwuaHAxVGqZUCHUfqKeIQFnoECBwQAO&usg=AOvVaw2V\\_cpAnkh3Vz9-Jc4HWVgq](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.infoleg.gob.ar/%3Fpage_id%3D1003&ved=2ahUKEwiWj8LwwuaHAxVGqZUCHUfqKeIQFnoECBwQAO&usg=AOvVaw2V_cpAnkh3Vz9-Jc4HWVgq)

Organización Internacional del Trabajo. (1958).  
[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f%3Fp%3Dnormlexpub:12100:0::no::P12100\\_ilo\\_code:C111&ved=2ahUKEwiopurd8ZaKAXWZrZUCHX2fOecQFnoECBgQAO&usg=AOvVaw0m2W38YncFT59mYLeTcppX](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f%3Fp%3Dnormlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C111&ved=2ahUKEwiopurd8ZaKAXWZrZUCHX2fOecQFnoECBgQAO&usg=AOvVaw0m2W38YncFT59mYLeTcppX)

Organización de Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.  
[https://legal.un.org/avl/pdf/ha/cedaw/cedaw\\_s.pdf](https://legal.un.org/avl/pdf/ha/cedaw/cedaw_s.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Organización de los Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém do Pará).  
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El Convenio 190 de la OIT*. Internacional Labour Organization.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.ilo.org/es/resource/news/el-convenio-190-de-la-oit-ya-esta-en-vigor-en-argentina&ved=2ahUKEwjUmurjr6iKAXUJELkGHQv3AsQQFnoECCkQAQ&usg=AOvVaw17yVJv6PPvGZMt1iWqIXkw>

Portal de datos Justicia Argentina (2021). *Datos de Justicia con Perspectiva de Género*.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://datos.jus.gob.ar/pages/datos-de-justicia-con-perspectiva-de-genero&ved=2ahUKEwjrkfHVvsJuKAXXWqZUCHZWDOOkQFnoECB4QAO&usg=AOvVaw0gz-PED1i8m3OhtM\\_zdltv](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://datos.jus.gob.ar/pages/datos-de-justicia-con-perspectiva-de-genero&ved=2ahUKEwjrkfHVvsJuKAXXWqZUCHZWDOOkQFnoECB4QAO&usg=AOvVaw0gz-PED1i8m3OhtM_zdltv)

Rambaud, M.P. (2019). *Acoso laboral*. el 65% de los casos son denunciados por mujeres.

La Nación Digital.

<https://www.lanacion.com.ar/comunidad/acoso-laboral-65-casos-son-denunciados-mujeres-nid2309525/>

Quiun, L. (2019). *El acoso laboral actúa como un aspirador sobre las agresiones anteriores*. Japsin.

<https://jupsin.com/jupsin/marie-france-hirigoyen-la-psiquiatra-francesa-abanderada-frente-al-acoso/>

Salas, C. F. (2021). *Violencia de género en contexto laboral*. Precisiones y dificultades para su configuración. Repositorio.

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/23491/TFG%20-%20Fabi%C3%A1n%20Claudio%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segato, R. (2017). *Abordajes de género desde un pensamiento situado*. Universidad de la Plata.

<https://entredichos.trabajosocial.unlp.edu.ar/2017/10/20/rita-segato-abordajes-genero-desde-pensamiento-situado/>

Segato, R. (2022). *Elegimos una teoría por la dirección de la historia en la que queremos ir*. Uncuyo.

<https://mujeresylasextaorg.com/2022/12/02/rita-segato-elegimos-una-teoria-por-la-direccion-de-la-historia-en-la-que-queremos-ir/>

Tomassetti, M. (2013). *Análisis críticos jurídico de la figura del “mobbing”*. Microjuris. Inteligencia Jurídica.

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/09/05/analisis-critico-juridico-de-la-figura-del-mobbing/>

Yerro, J.J. (2002). *Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing.*

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://es.scribd.com/document/637614708/Acoso-Psicologico-en-el-trabajo-Mobbing-Gobierno-de-Navarra&ved=2ahUKEwip57ukp6iKAXuOJ7kGHQ6HONMQFnoECBYQAQ&usg=AOvVaw27tbznQULWZwE9do0E1og1>

Zeballos, C. (2024). *Violencia de Género en despidos discriminatorios y mobbing laboral.* Sistema de Informática Jurídica.

<http://www.saij.gob.ar/carla-zeballos-violencia-genero-despidos-discriminatorios-mobbing-laboral-dacf240044-2024-05-07/123456789-0abc-defg4400-42fcanirtcod?q=%28id-infojus%3ADACF240044%29%20&o=0&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTribunal%7CTema%7CEstado%20de%20Vigencia%7CAutor%7CJurisdicci%F3n&t=1>

## 7. Listado de normativa

Código Electoral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2019). *Ámbito de aplicación, principios y disposiciones generales.*

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/02-codigo\\_electoral\\_caba.pdf&ved=2ahUKEwjr5eXd7qyKAXX-rpUCHRU8HI4QFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw2QSIUHbdSodIPe62N4ow6](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/02-codigo_electoral_caba.pdf&ved=2ahUKEwjr5eXd7qyKAXX-rpUCHRU8HI4QFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw2QSIUHbdSodIPe62N4ow6)

Constitución Nacional de la Nación Argentina (1949). Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica. Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/CONST%2520NACIONAL%25201949%2520digital.pdf&ved=2ahUKEwjvs5be2paKAXXXqpUCHV2ZCMgQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2SFP9IHH-o\\_tMlv8Iv6r4B](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/CONST%2520NACIONAL%25201949%2520digital.pdf&ved=2ahUKEwjvs5be2paKAXXXqpUCHV2ZCMgQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2SFP9IHH-o_tMlv8Iv6r4B)

Constitución Nacional de la Nación Argentina (1957). Sistema Argentino de Información Jurídica. Editorial Digital Infoleg.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm&ved=2ahUKEwjSv-CR3paKAXW1r5UCHWOYA1sQFnoECCMQAQ&usg=AOvVaw344\\_EAiTP3JfyTRsjntO--](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm&ved=2ahUKEwjSv-CR3paKAXW1r5UCHWOYA1sQFnoECCMQAQ&usg=AOvVaw344_EAiTP3JfyTRsjntO--)

Constitución de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1996).

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.infoleg.gob.ar/%3Fpage\\_id%3D166&ved=2ahUKEwjyg7rPqpuKAXVurJUCHbuID-QQFnoECCYQAQ&usg=AOvVaw0QS67EsOz\\_OVNJVnZehA4S](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.infoleg.gob.ar/%3Fpage_id%3D166&ved=2ahUKEwjyg7rPqpuKAXVurJUCHbuID-QQFnoECCYQAQ&usg=AOvVaw0QS67EsOz_OVNJVnZehA4S)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1948) *Declaración Americana de los Derechos Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Bogotá

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.corteidh.or.cr/tablas/3768.pdf&ved=2ahUKEwiryInixOaHAXULqJUCHRh9Ee0QFnoECCMQAQ&usg=AOvVaw1fGkqpJMSaVgiYLLdeIzjN>

C.R. S.R. C/COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO. (2018). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, diciembre 2018.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/02/2-CON-VIOLENCIA-C-11-VIOLENCIA-LABORAL-38-C.R.-S.R.-c-C-y-otro-s-DESPIDO.pdf&ved=2ahUKEwibjPidt6iKAXrL7kGHTDAOkkQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2WdQuIqeCyaJ0dxf0MJ7xz>

D.C.M. c/Ahumar S.A. s/Despido (2021). Sistema Argentino de Información Jurídica.

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires--ahumar-sa-despido-fa22040006-2022-06-13/123456789-600-0402-2ots-eupmocsollaf>

Dirección Nacional del Sistema Argentino de información Jurídica (2013). *Constitución de la Nación Argentina*. Buenos Aires.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Constitucion\\_Nacion\\_Argentina.pdf&ved=2ahUKEwiwssSY8](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Constitucion_Nacion_Argentina.pdf&ved=2ahUKEwiwssSY8)

[qyKAxXns5UCHb1JKx8QFnoECBoQAO&usg=AOvVaw3ev\\_HYx4z6HfUY5oq4gbFJ](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo_duffeyrosariobeatriz_c-entretenimientopatagoniasa_2005)

Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/Sumario sobre inaplicabilidad de ley. (2005).

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo\\_duffeyrosariobeatriz\\_c-entretenimientopatagoniasa\\_2005](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo_duffeyrosariobeatriz_c-entretenimientopatagoniasa_2005)

Fernández, Adriana Soledad c/L&GC S.A. s/Despido (2021).

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.cij.gov.ar/scp/d/sentencia-SGU-f740decb-c0ad-40a0-825e-02ae8b43b01d.pdf&ved=2ahUKEwjRi6Hph62KAxXRpJUCHdpAFv8QFnoECBcQAO&usg=AOvVaw1tDCpGxgMEJSqH1MXBfeAn>

Ley. N° 17.677 (1968). *Convenios Internacionales.*

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-17677-204127&ved=2ahUKEwikkpWn5ZaKAxWZILkGHTcDKmcQFnoECMDMQAO&usg=AOvVaw3yInmGXGhQXvxYBg3tsZ52>

Ley. N° 20.744 (1976). *Régimen de contrato de trabajo.*

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm&ved=2ahUKEwjP2fue55aKAxWhqpUCHeo3BbMQFnoECBgQAO&usg=AOvVaw3x0i-G4V6xHb7C90PMm1OY>

Ley N° 23.313 (1986). *Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos.*

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm&ved=2ahUKEwjw--KAx-aHAXVhpZUCHfrXMSgQFnoECBsQAO&usg=AOvVaw1lzZIkdnON56cMZziVPnKu>

Ley N° 474 (2000). *Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones.*

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/8264&ved=2ahUKEwis9v-lq5uKAxV7BbkGHdKSAMwQFnoECBYQAO&usg=AOvVaw3-6nNgtRMbI7YsLUa5RIBK>

Ley N° 1.225 (2003). *Violencia laboral, acoso sexual y maltrato*. Boletín oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/51612&ved=2ahUKEwj36PCSx\\_WGaxWPrpUCHTPkDUgQFnoECBAQAw&usg=AOvVaw0UBZPVYfNnRY5oZ5FAeAmL](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/51612&ved=2ahUKEwj36PCSx_WGaxWPrpUCHTPkDUgQFnoECBAQAw&usg=AOvVaw0UBZPVYfNnRY5oZ5FAeAmL)

Ley N°13168 (2004). Ley de la provincia de Buenos Aires.  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires\\_ley13168.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires_ley13168.pdf)

Ley N° 26.485 (2009). *Protección integral a las Mujeres*.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm&ved=2ahUKEwiwscf28JaKAXWymZUCHTomEbYQFnoECBYQAO&usg=AOvVaw2qYZr7y4vptHwOsq4ExEZW>

Ley N° 11.723 (2016). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. (Pacto de San José de Costa Rica). Argentina. Secretaria de Derechos Humanos.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos\\_publicaciones\\_colleciondebolsillo\\_10\\_convencion\\_americana\\_ddhh.pdf&ved=2ahUKEwjRpLqiy eaHAXVjqZUCHSI7MBIOFnoECBsQAO&usg=AOvVaw2Yi9\\_mDcII1yu9jhgBUqo](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colleciondebolsillo_10_convencion_americana_ddhh.pdf&ved=2ahUKEwjRpLqiy eaHAXVjqZUCHSI7MBIOFnoECBsQAO&usg=AOvVaw2Yi9_mDcII1yu9jhgBUqo)

Ley N° 6.083 (2019). *Protocolo de actuación: Violencia de Género en el ámbito laboral*.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/PE-RES-MSGC-MEFGC-MEIGC-MJYSGC-MSGC-1-19-ANX.pdf&ved=2ahUKEwi4romE8JaKAXUQkZUCHQQiCDQQFnoECBgQAO&usg=AOvVaw3o4drRk7bODBLNkZUIL4s7>

Ley N° 1.777 (2021). *La Ley Orgánica de las Comunas*.

<https://buenosaires.gob.ar/sites/default/files/media/document/2021/10/18/d0250ff0048adf9f3b24a8f394b682ce91280466.pdf>

Mohamed Denise Alejandra C/ New Family S.A. Y Otros s/ Despido (2024).

[www.PJN.Gov.ar](http://www.PJN.Gov.ar). Consulta de Causas. Del Trabajo. Nro. Expediente: 67373/2015.

Mustoni, Lucia Belén c/ Aditivos Alimentarios S.R.L. y Otros s/ Despido (2023). Sistema Argentino de Información Jurídica. <https://www.saij.gob.ar/camara-nacional->

[apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-mustoni-lucia-belen-aditivos-alimentarios-srl-otros-fa23040344-2023-12-20/123456789-443-0403-2ots-eupmocsollaf](#)

- R. F. C/ Cablevisión SA s/ Despido (2007). Microjuris Argentina al Día.  
<https://aldiaargentina.microjuris.com/2007/10/12/reinhold-fabiana-c-cablevision-s-a-s-despido/>



## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas