



Abandono de trabajo

El art. 244 bajo la perspectiva de género

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Isaías Domingo Ureta

Legajo: VABG78419

DNI: 42749932

Fecha de entrega: 09/07/2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Autos: “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial.”

Tribunal: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA.

Fecha de Sentencia: 13 de marzo de 2020

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor **VI.** Conclusión final. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción

Siglos de patrones socio-culturales patriarcales han dado lugar a la discriminación entre géneros y los ambientes laborales no son la excepción. Es por esto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en adelante “*Corte IDH*”, ha recalcado la obligación de los Estados Parte de “prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” de conformidad con lo dispuesto en la Convención Americana incorporada en nuestro ordenamiento legal. Obligación que se complementa y refuerza con la Convención de Belem do Pará, incorporada a través de la ley 24.632 y la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (En adelante, C.E.D.A.W.) receptada en nuestra Constitución Nacional en su art. 75 inc. 22. También, y con particular atención al ambiente laboral, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) N°111 y N°165 receptados en nuestra CN art. 75 inc. 22. Cabe destacar también la ley 23.592 sobre “Ejercicios de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas contra Actos Discriminatorios”, la ley 26.485 de “Protección Integral de las mujeres” y los art. 17 y 81 de la Ley de Contratos de Trabajo (L.C.T.).

No obstante, en el fallo “**Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial**” dictado por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, con fecha 13 de marzo del 2020, la actora fue víctima de violencia de género en su ambiente laboral, lo que afectó a su salud mental al punto de requerir una

licencia por enfermedad psiquiátrica. Posteriormente fue despedida por su ausencia, a pesar de la licencia presentada.

Al momento de su despido, la actora se encontraba ausente de su ambiente laboral debido a la licencia por enfermedad que le fue otorgada por médico tratante, con orden de no volver a su ámbito laboral hasta ser dada de alta, puesto que la actora fue víctima en dicho ambiente laboral de diversas persecuciones contra su persona, por razón de su género, consistentes en reducciones de salario injustificadas, cambios físicos de su lugar de trabajo y omisión de aumentos salariales en relación a sus pares -cabe destacar todos hombres- culminando en trastorno ansioso depresivo por estrés laboral. La demandada, ante la situación, interpretó la figura de “Abandono de trabajo”, y optó por despedir a la actora basándose en el Art. 244 de la L.C.T., que dice:

“El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso”.

Nos encontramos entonces ante un problema jurídico de tipo lingüístico, basado en las posibles interpretaciones en el campo de aplicación del artículo mencionado precedentemente, concretamente sobre la figura de “Abandono de trabajo”.

Existen “supuestos de hecho respecto de los cuales la aplicabilidad de la norma es incierta, discutible o discutida” (Guastini, 1999, p. 4), en cuyo caso se requiere una interpretación jurídica para determinar su aplicabilidad. Esta interpretación jurídica pertenece al género de la interpretación textual, y su función es esclarecer o decidir el significado de un texto jurídico. En el caso a analizar, el problema nace debido a que las partes adscriben significados diferentes al “núcleo esencial”¹ del artículo, es decir, el abandono *per se*. La demandada interpreta que la actora abandonó su trabajo, ya que la misma no concurría a su ambiente laboral y consecuentemente no prestaba los servicios a ella exigidos, efectivamente abandonándolo en el uso literal o *prima facie* de la palabra, y justifica tal accionar como causal de su despido. La actora por su parte, argumenta que no incurre en dicha figura jurídica, porque manifestó no tener voluntad de abandonar su

¹ En el seno del significado de todo texto normativo puede distinguirse un "núcleo esencial" luminoso y, en torno suyo, una indefinida "zona de penumbra" (Guastini, R. (1999). Estudios sobre la interpretación jurídica, México: Universidad Nacional Autónoma de México, p.16)

trabajo, debiendo su ausencia a las indicaciones de su médico para tratar la enfermedad psíquica devenida por el *mobbing*² sufrido.

Resulta relevante el análisis de este caso por ser una situación común en la que se hayan personas discriminadas por características que le son propias. El ser despedido sin causa justa resulta contrario a los ideales y principios que permean el ordenamiento jurídico, más aún cuando subyace un elemento discriminatorio. El caso a analizar resulta de mayor importancia puesto que ayuda a trazar el camino para la aplicación de justicia con perspectiva de género en materia laboral.

Para comenzar con el análisis de este fallo, en primer lugar, vamos a explicar los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal, para luego realizar un análisis de la ratio decidendi, expresando la postura de autor y finalmente brindar una conclusión.

II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal

En esta causa la parte actora, la señora Montani Trivio, ingresó en el año 2006 a trabajar para la empresa Autotransportes Andesmar S.A. Luego de una serie de traslados, su contrato fue finalmente transferido a Trammat S.A. y otros UTE. Ella indicó que a partir del año 2012 se inició, en su ambiente laboral, una persecución hacia su persona por razón de su género, que la llevó a comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo.

Ante divergencias de diagnósticos entre profesionales de las partes, se llevó a cabo una junta médica en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, en donde el médico del organismo expresó que debía continuar con tratamiento especializado psiquiátrico, psicológico y farmacológico hasta ser dada de alta.

Por su parte, las accionadas expresaron que la ruptura de la relación laboral que las vinculaba, se posicionó en el marco del art. 244 de la L.C.T., ya que se le requirió a la actora justificar sus ausencias mediante entrega de certificado, lo que no aconteció. La actora entonces interpuso demanda, ante la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, por razón de su despido injustificado e

² El término *mobbing* fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el "ataque" que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Luego el vocablo fue acuñado por Heinz Leyman quien, en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral.

introdujo, mediante recurso de aclaratoria, una pretensión de equiparación salarial como gerente del área de legales de la demandada.

Dicho tribunal expresó que la demandada no logró justificar la causal que imputó a la actora para despedirla, interpretando que no se acreditó el elemento subjetivo requerido en la figura de abandono de trabajo, y desestimó la pretensión de equiparación salarial de la actora por exceder del objeto de este remedio procesal.

Contra la mencionada decisión, ambas partes deducen recurso extraordinario provincial: la actora funda el mismo en el art. 145 inc. II) ap. b) y c) de Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la Provincia de Mendoza, argumentando que el juzgador omitió pronunciarse respecto al salario que debió haber percibido como gerenta, en igualdad de condiciones con el resto de gerentes. La demandada funda el mismo en idéntico artículo de idéntico código, inc. II) ap. a) c) d) y g) e indicó que el juzgador interpretó erróneamente los arts. 244, 62 y 63 de la L.T.C.

Finalmente, la Suprema Corte de Justicia mendocina resolvió de manera unánime dar lugar a las pretensiones de la actora, a la vez que desestimó los recursos interpuestos por la demandada.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza

A fin de reconstruir los argumentos brindados por la Suprema Corte, debe considerarse que ésta tomó como base los principios y garantías que protegen al trabajador, como el principio “*in dubio pro operario*” (art. 9 de la L.T.C.), e hizo hincapié en la necesidad de juzgar con perspectiva de género, con el fin de impartir una justicia igualitaria que supere estereotipos discriminatorios patriarcales.

En este precedente jurisprudencial, el tribunal resolvió el problema lingüístico, al señalar que, ante ambigüedades interpretativas, debe interpretarse la ley a favor de la parte más vulnerable del vínculo contractual, complementando además su decisión con los principios legales intrínsecos de nuestro ordenamiento jurídico y amparando su decisión en el cuadro de una visión integral de género.

En efecto, sostuvieron que en el caso *sub examine*, no le asistía razón a la demandada en su interpretación del Art. 244 de la L.T.C., por ausencia del elemento

subjetivo- o, si se prefiere, *animus abdicativo*- subyacente en al artículo, es decir, la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo, apoyándose en la doctrina y jurisprudencia nacional. El Alto cuerpo señaló, en concordancia con instancia anterior, que la actora no podía concurrir a prestar sus funciones porque se encontraba de licencia por enfermedad psiquiátrica.

Además, consideraron procedente la petición de equiparación salarial solicitada por la actora, con fundamentos en la garantía de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis de la CN) y atento a que constituye violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, quebrantar la garantía ya mencionada, con razón del convenio CEDAW, en su art. 11 inc. I, ap. c): “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

IV. Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales.

Es necesario destacar que, en el Derecho argentino, la igualdad de género encuentra su reconocimiento en los art. 14 y 16 de la Constitución de la Nación. Desde una mirada más explícita, la ley 26.485 de “Protección Integral de las Mujeres”, en su Art. 4° define la violencia de género de la siguiente manera:

“Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

En este contexto, la igualdad de género encuentra su reconocimiento en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art. 75°, inc. 22°, CN), dentro de los cuales se destaca la ya mencionada C.E.D.A.W. También encuentra su lugar en nuestro ordenamiento la convención de Belem do Pará con jerarquía infraconstitucional, pero supralegal.

Haciendo énfasis en materia laboral, resultan destacables los art. 17° y 81° de la L.C.T.³⁴, todo lo cual señala un gran avance normativo hacia la igualdad entre mujeres y varones. Apoya este enfoque la O.I.T., en su convenio N°111, sobre eliminación de discriminación en el empleo, cualquiera sea su razón de ser y la forma en que se manifieste, así como también en su convenio N°100 que reza: “Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.”

La Corte IDH, por su parte, ha expresado que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que obstruye gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, entendiendo la igualdad como proveniente de la unidad de naturaleza del género humano y por lo tanto inseparable de la dignidad esencial de las personas. (Corte I.D.H., “Velásquez Paiz Vs. Guatemala”, 2015)

Constituye además una obligación legal por parte de todos los efectores jurídicos, como indica el altísimo cuerpo de Buenos Aires, proteger a los más vulnerables de una relación jurídica y por ello, en el ejercicio de la magistratura, toma vital importancia adoptar una perspectiva de género que permita impartir justicia de manera igualitaria (S.C.J.B.A., “Andrada”, 2017). Pero, ¿A qué nos referimos cuando hablamos de perspectiva de género? Para mejor entender este concepto, Bramuzzi (2019) cita a Lagarde y Horkheimer de la siguiente manera:

“El enfoque o visión de género es, en primer lugar, una perspectiva de análisis fundada en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma cultura del feminismo (Lagarde, 1996). Adoptar una postura crítica frente a los fenómenos sociales y culturales supone un esfuerzo intelectual, y eventualmente práctico, que no se satisface con aceptar las ideas, las acciones y las condiciones sociales prevalecientes irreflexivamente y por mero hábito; el esfuerzo que trata de coordinar entre sí los aspectos individuales de la vida social y con las ideas y los objetivos generales de la época, de deducirlos genéticamente, de distinguir la apariencia de la esencia, de examinar los fundamentos de las cosas, en suma, de conocerlas realmente. (Horkheimer, 1973, pág. 228)”.

³ Ley de Contratos de Trabajo: Art 17°: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

⁴ Art 81°: El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones...”

Sostiene Lagarde (1996) que esta perspectiva permite analizar a las mujeres y a los hombres no como seres fijos e inmutables, sino como sujetos históricos, construidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad. Por lo antedicho, el juzgar con perspectiva de género, implica un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres para visualizar allí las situaciones de opresión de un género sobre otro, basadas en una relación histórica de desigualdad.

El Juzgado de 1ra Instancia Civil y Comercial de Rosario, en el fallo “S., M. S. c/ S, P. C. s/ COBRO DE PESOS” con fecha 04 de febrero de este año, remarcó la necesidad de juzgar con perspectiva de género. Se expresó de la siguiente manera:

“Es una herramienta esencial para eliminar desigualdades creadas a partir de condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, históricamente creadas a partir del sexo biológico. Constituye una de las medidas especiales destinadas a eliminar la desigualdad fáctica entre hombres y mujeres, a los fines de garantizar una igualdad real por sobre la meramente formal”.

Bajo este paradigma, velar por la parte más vulnerable toma un nuevo significado y debe complementarse, con principios de protección de trabajador como el principio “*in dubio pro operario*” (Art. 9° L.T.C.)⁵. La jurisprudencia en derecho laboral, teniendo lo antedicho en cuenta a la hora de interpretar el Art. 244 de la L.T.C., reconoce un requisito subjetivo para que proceda la rescisión por abandono, y es la voluntad o *animus* del trabajador de abdicar.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en su Sala II, con respecto al fallo “Texeira, G.C. c/ Alexander Fleming S.A. s/ Despido” con fecha 13 de noviembre de 2019, resolvió dar lugar a la pretensión de la actora, y citó:

“Para la configuración de “abandono de trabajo” como causal extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, deben converger dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo (Vásquez Vialard, A. (2005). “Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada”. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, pág. 404)”

⁵ L.T.C. Art. 9° - El principio de la norma más favorable para el trabajador: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”.

V. Postura del autor

En esta resolución de la Corte, el problema destacable versa principalmente sobre el artículo 244 L.C.T. y la viabilidad de interpretarlo con perspectiva de género: ¿Es necesario? ¿Cómo interactúa con el marco legal existente? ¿Cómo discernir cuando debe ser aplicada tal perspectiva?

Con respecto al primer interrogante, entiendo que resulta de suma importancia la necesidad de aplicar la perspectiva de género al interpretar este y los demás artículos que conforman nuestro cuerpo normativo. Las normas y leyes reproducen a menudo estereotipos machistas y discriminatorios, que son a su vez reflejados en las interpretaciones de quienes imparten justicia. Con particular enfoque en esta discriminación por género, Di Corleto (2010, p.9) señala: “Tanto en su formulación como en su aplicación, el derecho, lejos de ser un marco neutral, consolida y reproduce concepciones sociales de naturaleza patriarcal”. Apoyando dicha observación, la ley 27499/2017, más conocida como ley Micaela, establece de manera obligatoria la capacitación en temática de género para quienes se desempeñen en la función pública en el poder Judicial de la Nación, con miras a detectar transgresiones al principio de igualdad que puedan pasar culturalmente desapercibidas. En el fallo bajo análisis, la Suprema Corte de Justicia mendocina señaló la obligación de los efectores jurídicos de velar por los más vulnerables jurídicamente, de conformidad con la normativa señalada a lo largo de este trabajo, y argumentó a favor de la necesidad de juzgar con perspectiva de género como herramienta para lograrlo.

El principio subjetivo subyacente en el art. 244, adjudicado similarmente por jurisprudencia y doctrina, es un indicio del conjunto de valores que permean nuestro ordenamiento jurídico y en base a los cuales debemos interpretar nuestras normas: “La primera regla de interpretación de las leyes es dar pleno efecto a la intención del legislador y la primera fuente para determinar esa voluntad es la letra de la ley” (S.C.J.N., “Giardeli c/ S.I.D.E.”, 2002). Tomando como punto de partida la voluntad del legislador, como es interpretada actualmente, se evidencia una necesidad de protección a la parte vulnerable que no solo es compatible, sino complementaria a la perspectiva de género.

En relación a esta segunda cuestión, la Excma. Corte llegó a la misma conclusión de complementariedad tras ponderar el marco legal nacional e internacional. Siguiendo a

la Corte I.D.H. (Caso Espinosa Gonzales c/ Perú, 2014), señala la S.C.J. mendocina que: “En la actual etapa de evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*⁶”. Para dar fundamento a esta señalada complementariedad, basta con hacer referencia a la Constitución Argentina, artículos 16, 37 y 75 inc. 2, 19, 22 y 23, que contemplan los derechos de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación, así como la ya mencionada ley de protección Integral a las mujeres y el decreto 936/2011 de Protección Integral a las mujeres.

Por último, la interrogante sobre el discernimiento del campo de aplicación. ¿Cuándo corresponde aplicar la perspectiva de género? Si bien el altísimo cuerpo omitió pronunciarse respecto a esta cuestión en el fallo, considero imprescindible dar noción de la misma. En el caso *sub examine* resulta lógica su aplicación, por la manifiesta intencionalidad contra el género femenino en el actuar de la demandada, y el *mobbing* del que fue víctima la actora. ¿Significa esto que, en todo caso donde subsista un elemento de discriminación contra la mujer, será requerida la perspectiva de género? ¿O será requerida únicamente cuando la intencionalidad sea manifiesta?

Para resolver esta interrogante, considero de vital importancia la ley de Protección Integral a las Mujeres, que en su art. 4º, como se mencionó anteriormente, considera como violencia indirecta cualquiera intencionalidad contra la mujer, siempre que ponga a esta última en desventaja con respecto al varón. Podemos afirmar entonces, que no es necesaria una discriminación manifiesta, sino que la misma intencionalidad de discriminar a la mujer en base a su género permite, e incluso requiere, la aplicación de una postura en favor a la protección de la igualdad entre ambos géneros. Si bien esto resulta autosuficiente, a modo de complementación propongo la implementación de un Modelo Metodológico de Valoración análogo al que establece Daniela Ortiz Celoria en el capítulo IV, parte B, de su *paper* académico titulado “Juzgar con perspectiva de género”.

⁶ La Convención de Viena de 23 de mayo de 1969 sobre el Derecho de Tratados codifica, por primera vez, en su art. 53, la noción de *Ius Cogens* o Derecho Imperativo Internacional de la siguiente manera: “...una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter”

VI. Conclusión Final

En este fallo, de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, se advierte la existencia de un problema jurídico del tipo interpretativo, al destacar el art. 244 de L.T.C. sobre abandono de trabajo. Donde se dirime un conflicto en torno al buen juicio del tribunal, el cual se valió de la perspectiva de género para resolver la oscuridad en torno al significado del artículo.

El aspecto principal de este trabajo fue analizar la utilidad de esta nueva perspectiva como herramienta para la interpretación jurídica de la realidad. Tomando como base la normativa vigente, así como la jurisprudencia señalada, se evidencia una relación de complementariedad, dando como resultado un positivo avance hacia una justicia más igualitaria. La posición que adoptó la Excma. Corte viene a demostrar la relevancia de este paradigma, tanto a la hora de interpretar la plataforma fáctica de la causa como la ley en que se deduce la demanda. Si bien omitió presentarse sobre su visión del campo de aplicación de esta perspectiva, el altísimo cuerpo sentó jurisprudencia que podrá en un futuro ser de relevancia en fallos sobre despidos sin causa donde medie un elemento discriminativo hacia el género femenino, a la vez que resolvió la entrega de la indemnización correspondiente e hizo valer la garantía transgredida de igual trabajo por igual remuneración, que había sido obviada en la instancia anterior.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

BRAMUZZI, G. C. (2019) "Juzgar con perspectiva de género en materia civil". En *Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica [SAIJ]*.

Disponible en: shorturl.at/tFSVZ (Consultado el 13/06/21)

DI CORLETO, J. (2010). "La construcción legal de la violencia contra las mujeres" en "Justicia, género y violencia". Buenos Aires: Librería.

GUASTINI, R. (1999). "Estudios sobre la interpretación jurídica". México: Universidad Nacional Autónoma de México.

HORKHEIMER, M. (1973). La crítica de la razón instrumental. Buenos Aires: Sur.

LAGARDE, M. (1996). “Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia”. Madrid: Horas y horas.

ORTIZ CELORIA, D. (2019). “Juzgar con perspectiva de género”. Salamanca: Universidad de Salamanca

VÁZQUEZ VIALARD, A., y OJEDA, R.H. (2005). Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Legislación

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Ley N°23.054).

Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Ley N°23.179).

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (Ley N°19.865).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°111 (Ley N°17.677).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°165 (Ley N°23.977).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Ley N°24.6329).

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N°20.744. Ley de contratos de trabajo

Ley N°23.592. Ley de actos discriminatorios.

Ley N°26.485. Ley de protección integral a las mujeres.

Ley N°27499. Ley Micaela

Decreto 936/2011 de Protección Integral a las mujeres.

Ley provincial N°9.001. Código Procesal Civil Comercial y Tributario de Mendoza.

Jurisprudencia

Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Espinosa Gonzales Vs. Perú”, (2014)

Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Velásquez Paiz Vs. Guatemala”, (2015).

Corte Interamericana de Derechos Humanos., “V.R.P., V.P.C. y otros c/ Nicaragua s/ Excepciones preliminares, Fondo, Reparación y Costas” (2018).

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Giardeli, M. A. c/ S.I.D.E.”, (2002)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Teixeira, Graciela Estela c/ Alexander Fleming S.A. s/ Despido”, (2019).

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, “Andrada, M. G. c/ Arturi, C. A. s/División de condominio”, (2017).

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial”, (2020)

Juzgado de 1ra Instancia de Rosario, “S., M. S. c/ S., P. C. s/ Cobro de Pesos”, (2021).

Otros

Konrad, Z. L. (1963) “Sobre la agresión: el pretendido mal”. Austria: Methuen.

Leymann, H. (1993) “Mobbing. La persécution au travail”. Paris: Seuil.