



MOBBING LABORAL

NOMBRE: LEANDRO KEMEL BELLENE

DNI: 31.747.470

LEGAJO: VABG28472

TUTOR NICOLAS COCCA

MODALIDAD: NOTA A FALLO

TEMATICA: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

FALLO: “KRAUS INGRID ANALIA c/ LA CAJA ART S.A. p/ enfermedad profesional
P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL 10/11/2020”

TRIBUNAL: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA SALA SEGUNDA

SUMARIO

I. Introducción.- II. Justificación, Relevancia del análisis del fallo.- III. Reconstrucción de la Premisa fáctica, Historia Procesal, Decisión del Tribunal.- IV. Identificación, Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la Sentencia.- V. Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios, Jurisprudenciales.- VI. Postura personal.- VII. Conclusión.- VIII. Referencias Bibliográficas.

INTRODUCCION

Para adentrarnos en la temática que va a ser objeto de nuestro análisis es que daré una breve noción de la problemática en cuestión. El Mobbing o acoso laboral es un tema muy importante por diversos motivos, uno de ellos es el bien jurídico que se quebranta cuando este se configura y por otro lado también por ser novedoso, estar actualmente en discusión y tener la posibilidad de ser analizado desde diferentes puntos de vista.

Es por ello que en líneas generales podemos describir al mobbing como una agresión psicológica con la intencionalidad de generar un daño, o sea de causarle un malestar a la víctima, producirle un detrimento psicológico y así lograr que la persona al verse agobiada por la situación, quiera abandonar su puesto de trabajo, de este modo se atenta a la dignidad y a la salud física y psíquica del trabajador.

El mobbing influye sobre la faz espiritual de la personalidad, esto repercute en las relaciones laborales y en los derechos personalísimos de los trabajadores. Cada vez son más los afectados por este tipo de violencia laboral porque es dentro de este ámbito donde hay una marcada diferencia entre trabajadores y empleadores y es aquí donde se pueden producir hechos de esta naturaleza. (SAIJ Bustamante Casas, 2008)

Una definición que se amerita transcribir es la que (Heinz Leymann, 1990) hace:

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos 6 meses). A causa de la elevada frecuencia y duración

de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.

JUSTIFICACION Y RELEVANCIA DEL ANALISIS DEL FALLO

Si bien la violencia contra la mujer o también llamada violencia de género es moneda corriente en estos días, el derecho del trabajo no es ajeno a esta problemática, y es en el ámbito laboral donde se desarrollan innumerables cantidad de situaciones de discriminación, abusos, acosos, y malos tratos por parte de los empleadores como así también por los mismos compañeros de trabajo, configurándose diversos casos de Mobbing laboral. El derecho a la igualdad de trato de toda mujer se encuentra amparado tanto por la Constitución Nacional, las Constituciones Provinciales, como por los diferentes Organismos Internacionales y Tratados Internacionales, igualdad que se ve menoscabada por las condiciones laborales de hostigamiento a las que se ven obligadas a soportar las mujeres en su ámbito de trabajo. Es por eso que el caso que vamos a analizar muestra un claro ejemplo de todo lo antedicho y es de suma importancia que tanto los jueces como aquellas personas que tengan una estrecha relación con el mismo posean una visión amplia y acabada sobre el tema, que sepan valorar acorde a ciertos parámetros interpretativos que hacen al contexto de la situación en la que se produjo el comportamiento ilícito.

RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISION DEL TRIBUNAL

En primera instancia la actora vio menoscabado su derecho al rechazarse la demanda por ella interpuesta ante la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, la cual entendió que había una falta de legitimación sustancial pasiva por parte de la aseguradora LA CAJA ART S.A. para el reclamo interpuesto por la damnificada.

Después de haber sido analizada la prueba instrumental incorporada a la causa, el juez de Cámara valoro que los certificados médicos no contenían entidad suficiente para formar convicción por no haber sido reconocidos por los terceros de quienes emanaron. Luego se analizó la pericia en higiene y seguridad, pericia médica, pericia psiquiátrica y pericia contable y finalmente se decidió rechazar la demanda de la Sra. Kraus con fundamento en las pruebas analizadas precedentemente, porque se entendió procedente la falta de legitimación sustancial pasiva para las dolencias físicas reclamadas. Al mismo tiempo la Cámara rechazó el reclamo de las dolencias psíquicas y psiquiátricas por falta

de acreditación de las condiciones dañosas de las tareas que realizaba en la fábrica, lo que impidió establecer la relación de causalidad adecuada.

Por lo tanto contra esta decisión la actora interpone un recurso extraordinario provincial fundando su queja en cuanto entiende que la sentencia es arbitraria, contradictoria y se basa únicamente en la voluntad del juzgador ya que no se ajusta a la legislación y a la doctrina aplicable.

En el recurso interpuesto, la empleada explica que no se analizó el acuerdo homologado por la empleadora, insiste en que no fue valorada la prueba médica de parte y también que no se tomó en consideración el informe de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y centra principalmente su queja en la relación de causalidad decidida por el juzgador, exponiendo que el análisis se debió constituir respecto de si la acción u omisión era apta o idónea para ocasionar el daño según el curso normal y ordinario de las cosas.

La actora pone en tela de juicio el análisis del juzgador respecto a la valoración de la declaración otorgada por ella, teniendo en cuenta que la misma se realizó en el marco de la ley 26.485 de protección de la mujer. La actora también insiste en la legitimación sustancial pasiva por parte de la aseguradora y manifiesta la no aplicación del art.9 de la Ley de Contrato de Trabajo.

De acuerdo al contenido de los dictámenes de los médicos de parte, de los peritos, de la superintendencia del trabajo y de los testigos, existía claramente un menoscabo en la salud psicofísica de la Sra. Kraus. Esto se debía a los malos tratos que sufría a diario en su lugar de trabajo por su condición de mujer, por lo que se producía una clara situación de desigualdad y discriminación que la aquejaba a diario. El conflicto comenzó a suscitarse cuando se produjo el cambio de autoridades en la fábrica, ya que ella realizaba labores correspondientes a el control de calidad de higiene y seguridad de la fábrica, y debido a no poder realizar una tecnicatura por su condición de ser madre fue trasladada a la línea obrera (trabajos de selección de granitos, horarios nocturnos, y trabajo de maquinaria pesada), dentro de esa área es donde fue acosada verbalmente por sus propios compañeros y por el jefe de personal, que hasta le prohibía de ir al baño y le imponía horas extras dándose un claro caso de mobbing, acoso, por lo tanto violencia laboral. Lo que le desencadeno en un problema psiquiátrico, dificultades para descansar, y diferentes inconvenientes para poder llevar adelante una vida familiar adecuada y ordenada de acuerdo al amparo que dictan las legislaciones y a la igualdad de trato a la que toda mujer

tiene derecho. Siendo que debería haber sido apoyada por la empresa ya que por la “ley Micaela”, las organizaciones internacionales como la OIT, y las diferentes convenciones internacionales (Belem do Para), (CEDAW). Estas instan a los estados parte a prohibir la discriminación en el empleo contra las trabajadoras con responsabilidades familiares y a promover la capacitación profesional de las empleadas dentro de las empresas, como así también que las empresas dispongan de una capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra la mujer.

Por lo tanto y para finalizar es que la SUPREMA CORTE admite parcialmente el recurso dando lugar a lo requerido por la actora, en consecuencia se anula la sentencia dictada en los autos caratulados “Kraus Ingrid Analia C/ La Caja ART S.A. Y Ots. P/ Indemnización Enfermedad Profesional” y se remiten las actuaciones al subrogante legal, Primera Cámara del Trabajo, para que dicte un nuevo pronunciamiento de acuerdo a lo decidido.

IDENTIFICACION Y RECONSTRUCCION DE LA “RATIO DECIDENDI” DE LA SENTENCIA

Como primera medida cabe advertir que el voto de los miembros de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza con respecto al fallo en análisis es unánime ya que todos admiten parcialmente el recurso intentado por la actora, por lo tanto no existen disidencias, ni criterios dispares entre los mismos. Las razones que tuvo el tribunal para decidir la admisión del recurso son variadas, no obstante todas hacen referencia a una misma cuestión, (la protección contra las diversas formas de discriminación y violencia contra la mujer).

Por lo tanto resulta relevante que el máximo tribunal consideró tener en cuenta una valoración más contemplativa y acorde a las circunstancias que rodeaban a la Sra, Kraus por su condición de ser mujer, respecto de su declaración, teniendo en cuenta que la misma se solicita se realice en el marco de la Ley N° 26.485 de protección de la mujer, ya que los Jueces al analizar este tipo de procedimientos deben tener una mirada bien amplia y contemplativa utilizando tanto la sana critica racional como todos los instrumentos internacionales vigentes con respecto a la materia.

Es que es claro que la sentencia apunta a la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, el derecho que tienen las mujeres a vivir una vida sin violencia, a que tengan las condiciones aptas para que puedan prevenir,

sancionar y erradicar la violencia y la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, y poder remover los patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género.

También en la decisión hacen referencia a cómo deben ser los métodos y valoraciones de las pruebas por parte de los Jueces, para que ellos puedan abordar esta temática que es tan sensible y que afecta a tantas personas de la manera más correcta, con una perspectiva de género, y que esto se convierta en una práctica habitual y exigible, para así lograr erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de la actividad laboral.

DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

El primer punto a destacar es la abultada cantidad de legislación nacional que existe con respecto a la violencia y discriminación que sufren las mujeres en la actualidad, una ley que se encuentra en vigencia y es de suma importancia es la ley 26.485 que en su artículo segundo “promueve la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, ya que tiende a la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones como también remover los patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género”(Ley de Protección Integral a las Mujeres,2009), como así también la Constitución Nacional y Constituciones Provinciales que establecen que todas las personas son iguales ante la ley y esta debe ser una misma para todos.

Para poder conceptualizar una idea más acabada y más específica sobre el instituto y así lograr comprender mejor la naturaleza de esta nota a fallo, es que, citare la definición de mobbing que da la Sala Segunda de la Suprema Corte de Mendoza:

Situación en la que una persona, (o en raras ocasiones un grupo de personas), ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo. Causa “Acevedo Cariglio” (Sala 2 SCJM sentencia de fecha 28 de noviembre de 2007).

De esta forma uno de los primeros en introducirse en el tema fue el psicólogo Heynz Leimman, fue él quien incluyo el vocablo Mobbing, que proviene del verbo ingles “to mob”. Este significado tiene su origen en la etología (rama de la biología que estudia el comportamiento de los animales) y es utilizado para describir los ataques de una coalición de animales débiles contra otro más fuerte de la misma especie (Heynz Leimman,1996).

También la psiquiatra francesa llamada (Marie-France Hirigoyen 2000) lo definió como:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Jurisprudencialmente el Mobbing fue recepcionado en el año 2005 por el Tribunal Superior de Justicia de Rio Negro en la causa “Dufey Rosario Beatriz C/Entretenimiento Patagonia S.A. S/Inaplicabilidad de ley”. Aquí se definió el acoso moral como la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente (fallo Dufey, 2005).

De igual manera hay otra causa en la que se hace alusión al mobbing y es la caratulada “Correa Cerpa Patricia Alejandra C/Aguas Danone de Argentina S.A. P/Enfermedad Accidente”, en este caso el tribunal insta a la aseguradora de riesgos de trabajo a indemnizar a la trabajadora por una afección psiquiátrica ya que la misma fue causada por estrés laboral.

Otro de los ejes centrales sobre los que versa el fallo y que se relaciona en forma directa con el mobbing laboral es el de la amplitud probatoria establecido en el art.54 del Código Procesal Laboral (ley 9109), según el cual en su párrafo segundo establece que: “las partes pueden proponer además, cualquier otro medio de prueba que consideren pertinente a la demostración de sus pretensiones”(CPL, art.54,parr.2), por lo tanto se aceptan expresamente las presunciones e indicios como medios de prueba requiriéndose para su aprobación el carácter de serios, graves y concordantes en los casos de mobbing, que quedaron expresados en las causas “Zani” (sentencia del 14/08/15) y “Cerrato” (sentencia del 30/10/16). (José V. Valerio fallo Kraus 2020).

Así también lo establecen las diversas normas internacionales que especifican que el análisis del plexo probatorio debe realizarse teniendo en cuenta los diferentes instrumentos internacionales vigentes en la materia, como la Convención Interamericana de violencia contra la mujer “Belem do Para” y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”.

Podemos encontrar dentro del fallo otro concepto que se encuentra ligado en forma directa con el mobbing y es el de la Discriminación Múltiple o Interseccionalidad de Discriminaciones que es la situación que se deriva del atravesamiento de varias situaciones de discriminación, “el análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades”. (AWID Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, derechos de las mujeres y cambio económico n°9 Agosto 2004).

Siguiendo la temática del párrafo anterior y citando otro autor podemos decir que la discriminación interseccional no solo se refiere a la discriminación basadas en diferentes motivos, sino que atiende a la concurrencia simultanea de diversas causas de discriminación que pueden tener un efecto sinérgico, superior a la simple suma de varias formas de discriminación, y que combinadas generan un tipo particular de discriminación. (Vargas Vera G.2016. Interseccionalidad de la Discriminación, Corte IDH Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador).

Se agrega también la noción de igualdad como no sometimiento que implica indagar sobre patrones culturales y económicos-sociales que informan la construcción genérica de las personas, mediante la afirmación de comportamientos diferenciados de acuerdo con el sexo y el impacto diferencial que producen en las oportunidades laborales de mujeres y varones. Estos patrones cimientan relaciones de poder asimétricas entre los sexos, en cuyo extremo más débil se encuentran las mujeres. (Pautassi, L. 2011 La igualdad en espera: el enfoque de género pp.279-298).

Dentro de la igualdad como no sometimiento podemos añadir al análisis jurídico la consideración de las condiciones económicas, sociales e históricas que determinan el acceso al ejercicio de derechos. (El Derecho a la igualdad: Aportes para un Constitucionalismo Igualitario Alegre M. , Gargarella R. 2007).

Así mismo en el fallo (C.S.J.N. Sisnero, 2014) se esboza que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional.

POSTURA PERSONAL

Ya haciendo referencia al fallo analizado y a la correcta decisión tomada por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza que tuvo en consideración elementos jurídicos que no fueron sopesados por la Segunda Cámara Laboral. Uno de estos es un fundamento legal que es clave y deberían haber tenido en cuenta desde un primer momento, y se trata del principio de la norma más favorable para el trabajador que se encuentra plasmado en el artículo 9 de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) que establece que “en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador” (LCT art.9 párr. 1).

De la misma forma la trabajadora está amparada por la ley de Riesgos del Trabajo 24.557 que en su art. 20 insta a las ART a que otorguen asistencia médica, farmacéutica y rehabilitación a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley, y por el art. 47 de la misma que en el inc.1 deja en claro que: “las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante”(Ley de Riesgos de Trabajo art.47 incl).

Además debido a la condición de mujer de la damnificada es que los jueces debieron juzgarla con una mirada mucho más contemplativa, una ley que es marco y que promueve y garantiza el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres es la ley 26.485. La misma fomenta la eliminación de la discriminación de las mujeres en todos los órdenes de la vida, el derecho de las mujeres a llevar una vida sin violencia y la remoción de los patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género. (Ley de Protección Integral a las Mujeres, 2009).

A su vez, es la Constitución Nacional la encargada de asegurar los derechos fundamentales de los trabajadores y en su art. 16 establece que “todos los habitantes son iguales ante la ley”. De la misma forma la Constitución Provincial en su art. 7 preceptúa “que todos los habitantes de la provincia son iguales ante la ley y esta debe ser una misma para todos”. A la par se encuentra la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” (Belem do Para que en su art. 4 inc. F) dicta que toda mujer tiene “el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley”

Otra consideración importante a tener en cuenta es la de la Amplitud Probatoria que rige para este tipo de situaciones y que se encuentra plasmada en el (inc. I del art. 16 de

la ley 26.485). “Que sostiene la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados”, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos, dispuesta entre los derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales.

Como así mismo, está contemplado en la legislación nacional el principio de la amplitud probatoria en el art. 54 del Código Procesal Laboral de Mendoza el cual relata en su párrafo segundo que “las partes pueden proponer además, cualquier otro medio de prueba que consideren pertinente a la demostración de sus pretensiones” (CPL, art.54, párr. 2). Ergo la trabajadora cuando presento los dictámenes de los peritos debieron ser atendidas sus pretensiones.

Durante muchos años ha existido diferencia de trato en el ámbito laboral entre varones y mujeres, del mismo modo el género además de ser uno de los más poderosos principios de diferenciación social es también al mismo tiempo un productor de desigualdades y discriminaciones por lo que va minando continuamente el principio de igualdad. (Pautassi, 2011). Así las cosas fue la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) marca un punto de inflexión fundamental en la conceptualización de la igualdad y la no discriminación y tuvo una notable influencia en las legislaciones de América Latina incorporando la noción de discriminación:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, art 1).

Si bien esta no es la única convención internacional que aborda cuestiones relativas a la discriminación, si es la primera que a diferencia de otros tratados de derechos humanos no es neutral en términos de género sino que promueve medidas de acción afirmativas para aumentar las oportunidades de participación económica, social, cultural, civil y política de participación de las mujeres. (Pautassi, 2011).

CONCLUSION

En primer lugar quiero señalar la certeza con la que fue dictado el fallo por la Excma. Suprema Corte de Justicia de Mendoza, que hizo lugar al pedido de la actora, dando los

fundamentos necesarios y contemplativos de todo el ordenamiento jurídico tanto Nacional como Internacional que no habían sido tenidos en cuenta por la Cámara laboral.

Como ya he explicitado ut supra, el mobbing laboral constituye una de las tantas caras de la violencia de género y es que el número de casos va en aumento y se origina tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, y en las relaciones interpersonales de trabajo, el mismo debe entenderse como un acoso, un ataque moral y sistemático, una humillación, un maltrato psicológico y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad del trabajador, dicho de otro modo este es la humillación, hostigamiento, miedo, intimidación que padece en forma constante y repetitiva un trabajador durante su jornada laboral.

Lo que normalmente ocurre en estos casos es que la persona afectada comienza a presentar síntomas de deterioro de su salud, tanto física como psíquica, esto conlleva un detrimento intelectual y un cansancio y hastío que hacen que la persona no quiera concurrir a su lugar de trabajo por miedo al maltrato que pueda llegar a sufrir, lo que empieza a producirle problemas de índole laboral, muchas veces esos problemas son causados por los mismos empleadores con el afán de perjudicar a la empleada y no permitirle el crecimiento dentro de la empresa, como se dio en el caso de la Sra. Kraus, que estando ella desarrollando tareas en el área de higiene y seguridad y necesitando la colaboración de la empresa para que le permitiera perfeccionarse técnicamente en el área y así poder conservar su puesto, fue que la misma no le permitió optimizarse ni prosperar sino todo lo contrario, hubo un ambiente de trabajo perjudicial y violento para la trabajadora y esto no fue prevenido, ni reparado por la empleadora ni tampoco por la compañía aseguradora que deberían haberlo hecho de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores a su cargo según el art 75 de la Ley de Contrato de Trabajo y la ley de Aseguradoras de Riesgos de Trabajo N° 24.557.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

DOCTRINA

AWID (Asociación para los Derechos de la mujer y el Desarrollo, Interseccionalidad, una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, derechos de las mujeres y cambio económico n°9 Agosto 2004).

El Derecho a la igualdad: (Aportes para un Constitucionalismo Igualitario Alegre M., Gargarella R. 2007).

Hirigoyen Marie-France, “El acoso moral”. El maltrato psicológico en la vida cotidiana” Paidós, Buenos Aires 2000.

Pautassi, L. 2011 (La igualdad en espera: el enfoque de género).

Vargas Vera G.2016. (Interseccionalidad de la Discriminación, Corte IDH Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador).

JURISPRUDENCIA

Corte Suprema de Justicia de la Nación (fallo Sisnero, 2014).

Suprema Corte de Justicia de Mendoza Sala Segunda – “Kraus Ingrid Analia C/ La Caja ART S.A. P/ Enfermedad Profesional P/Recurso Extraordinario Provincial”.

Causa “Acevedo Cariglio”- Autos n°86.883 (Sala 2 SCJM sentencia de fecha 28 de noviembre de 2007).

Tribunal Superior de Justicia de Rio Negro “Dufey Rosario Beatriz C/Entretenimiento Patagonia S.A. S/Inaplicabilidad de Ley” (Expte.N°17.505/02 STJ).

Excma. Primera Cámara del Trabajo Causa Zani 2015- Autos n°42.483 “Zani Silvia Estela C/WalMart Argentina. S.R.L y Ots P/ Enfermedad Accidente”.

Excma. Primera Cámara del Trabajo Primera Circunscripción Mendoza Causa Cerrato 2016.- Autos n°51.205 “Cerrato Sergio Alejandro C/Tolcon S.R.L.P/ Despido”.

Excma. Cámara Sexta del Trabajo –Autos N°12.721 “Correa Cerpa Patricia Alejandra C/Aguas Danone de Argentina S.A. P/Enfermedad Accidente”.

LEGISLACION

Constitución de la Nación Argentina.

Constitución de la Provincia de Mendoza.

Convención Interamericana de Violencia contra la Mujer “Belem do Para”.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744.

Ley de Protección Integral a las Mujeres n° 26.485.

Ley de Aseguradoras de Riesgos de Trabajo N° 24.557.

Código Procesal Laboral (Ley 9109).



mobbing laboral
caso kraus.html