



EL TÉRMINO “MOBBING” ANALIZADO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ANÁLISIS DEL FALLO: “Aranda Elva Carolina c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, 2021.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Fátima Carolina Pérez

Legajo: VABG74172

D.N.I: 25.516.177

Fecha de entrega: 14/11/2021

Tutora: María Belén Gulli.

Año 2021

Autos: “Aranda Elva Carolina c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” Expte. N° 9135/17.

Tribunal: Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta.

Fecha del fallo: 22 de Abril de 2021.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Cámara de Apelaciones. **III.** La *ratio decidendi* del fallo de Cámara. **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusiones. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción

En la lengua inglesa, etimológicamente la palabra *mobbing*, proviene del verbo “*to mob*”, que significa acosar, hostigar. Ahora bien, en el ámbito laboral es definido por autores como Hirigoyen (2014), como toda conducta de carácter abusiva consiste en gestos, palabras, comportamientos, o actitudes, que tiene por finalidad atentar, debido a su repetición o su sistematización, tanto a la dignidad como a la integridad física o psicológica de un trabajador, poniendo en peligro su empleo o buscando degradar el ambiente laboral.

En este análisis, se abordará el fenómeno descrito desde una perspectiva de género, es decir utilizando un mecanismo que permite identificar y valorar situaciones de discriminación o desigualdad de las mujeres, que no solo tienen un origen biológico, sino que también se basan en diferencias culturales sobre lo que deben ser los hombres y las mujeres en su rol social.

En lo referente al marco jurídico normativo, el ordenamiento jurídico está integrado por normas que regulan tanto el *mobbing* como la violencia laboral, en tanto que, el primero de ellos está regulado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional como por el artículo 43 de la Constitución de la Provincia de Salta, los cuales determinan que todo trabajador tiene el derecho a un trato digno e igualitario e imponen la necesidad del dictado de leyes que procuren al trabajador obtener condiciones de una existencia libre y digna. En cuanto a la violencia laboral, está regulada en la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, en tanto en dicho cuerpo normativo, en su artículo 4 y en el inciso c) del artículo 6 se define a la

violencia laboral y se determina en qué casos tendrá lugar la misma. Luego, el artículo 5 de la mencionada ley clasifica los tipos de violencia física como lo son, por ejemplo, la física y la psicológica.

Al respecto, dichos artículos aludidos tienen recepción en el fallo “**Aranda Elva Carolina c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas**” (Sala I de la C. A. T de Salta, N° 9135/17, 22/04/2021), objeto del presente análisis, donde el apelante (empleador) solicita se revoque la sentencia de grado por resultar arbitraria al entender justificado el despido indirecto planteado por la actora (género femenino), expresando que se violó la “invariabilidad legal” nombrada en el Art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), toda vez que la causal invocada para disolver el vínculo laboral fue la falta de asignación de tareas y no el supuesto acoso laboral que se consideró procedente, entre otros agravios.

De lo manifestado *ut supra* surge que el problema jurídico del caso es de naturaleza lingüística de vaguedad el cual se presenta ante “*la indeterminación de la extensión o denotación de la palabra en relación con su connotación o intención*” (Moreso & Vilajosana, 2004, p. 154). En efecto, en el fallo aludido, dicho problema se da debido a que la Cámara de Apelaciones interviniente debe analizar e interpretar el término *mobbing* para lograr determinar si la plataforma fáctica de la causa realmente se dio en un contexto de violencia laboral.

La relevancia de analizar este fallo surge debido a la naturalización, cotidianeidad y aceptación con que actualmente se da esta problemática como parte del ámbito laboral. Existe la necesidad de concientización para que este flagelo no sea tolerado, especialmente por la población trabajadora femenina que en muchas ocasiones siente temor de realizar las denuncias pertinentes para no sufrir posteriores represalias o despidos. Asimismo se debe promover la igualdad de género en el ámbito laboral y dar a conocer la legislación vigente con sus consecuencias jurídicas, ello a fin de lograr ambientes de trabajo sanos y seguros que permitan prevenir, detectar y erradicar actos de violencia y discriminación laboral.

A continuación se hará referencia al hecho demandado, al proceso judicial que se llevó a cabo en busca de una solución al conflicto suscitado, como también a la sentencia de la Cámara de Apelaciones y sus fundamentos. De igual modo se citará legislación, doctrina y jurisprudencia que respalde la decisión tomada, arribando a una conclusión, previa exposición de una postura personal.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Cámara de Apelaciones

Las actuaciones fueron iniciadas por la Sra. Elva Carolina Aranda, quien por considerarse indirectamente despedida por la causal de *mobbing* laboral, demandó a su empleadora, la Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas, reclamando el pago de los rubros indemnizatorios correspondientes, de acuerdo a la legislación vigente, incluyendo también una indemnización por daño moral. Afirmó haber sido víctima de acoso, persecución laboral, marginación y quita de tareas al punto de no hacer nada, sin que nadie le dirija la palabra por orden de su superior, provocando un deterioro en su salud psíquica.

Expresó que oportunamente intimó a la accionada al cese de dicho trato, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida de manera indirecta, lo que efectivizó en fecha 22/07/2016, por caso omiso de la patronal.

En primera instancia, la acción se inició en el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo N° 1 – Distrito Judicial del Norte Orán, Provincia de Salta, cuya sentencia consideró ajustado a derecho el despido indirecto con justa causa y procedentes las indemnizaciones pertinentes.

La parte demandada interpuso un recurso de apelación, expresando entre otros agravios: Incumplimiento del Art. 243 L.C.T. “invariabilidad de la causa”, procedencia del despido indirecto por la causal de *mobbing* laboral y procedencia de la indemnización por daño moral. Esta segunda instancia tuvo lugar ante la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, cuyos magistrados, previo examen de las circunstancias fácticas, confirmaron el fallo del Juez *a quo* en lo que respecta a la procedencia del despido indirecto por “*mobbing*” y las sumas indemnizatorias.

III. La ratio decidendi del fallo de Cámara

Resulta relevante mencionar que la Cámara interviniente aclara que su análisis se basa, entre otros fundamentos, en lo normado por la Ley N° 26.485 de Protección Integral de la Mujer. En esa línea de razonamiento y considerando que el principal objeto de estudio es determinar si la plataforma fáctica traída en apelación y que causara el despido indirecto de la actora, se dio en un contexto de hostigamiento laboral, marginación y quita de tareas, es que recurre a la definición de *mobbing* laboral. Así, aludiendo al autor Abajo Olivares (2006), determina que el mismo se trata de un

fenómeno en el que una persona -o un grupo de ellas- ejerce una violencia psicológica extrema, durante un tiempo considerable en el lugar de trabajo, con la finalidad de que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

Luego, aplicando la doctrina sentada en el fallo “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, determina que la actora logró aportar elementos probatorios, como declaraciones testimoniales y pericia psicológica, de los cuales surge que el grado de aniquilamiento subjetivo padecido por la examinada, la llevó a manifestar síntomas tanto físicos como psíquicos. Estos aportes, a su criterio, resultan suficientes para probar que la misma fue víctima de maltrato laboral por parte de su superior.

Posteriormente resalta la conducta omisiva de la empleadora en relación a la situación denunciada, lo que contradice los Art. 63 L.C.T., deber de obrar de buena fe y Art. 75 L.C.T. deber de seguridad del empleador a sus dependientes, preservando su salud física y psíquica.

Luego, aludiendo a la causa “Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, dictada por el máximo tribunal argentino, determina que los principios de igualdad y prohibición de discriminación, son fundamentales para garantizar los derechos humanos en todos los ámbitos, mencionando en especial el derecho al trato digno e igualitario en el trabajo, previsto en el Art. 14 bis C.N. En relación a ello, la Cámara sostiene “*que el caso de autos involucra cuestiones relacionadas con derechos fundamentales de la Sra. Aranda como persona y como mujer trabajadora*”.

Por último, para lograr dictar una sentencia favorable a la trabajadora mujer, aplica normativa contenida en la disciplina de la perspectiva de género y transcribe los arts. 4, 5 y 6, inciso c), de la Ley N° 26.485 a efectos de analizar la definición de violencia contra las mujeres, sus tipos y qué es lo que abarca la violencia laboral en contra de las mujeres, arribando a la conclusión de que el despido indirecto con causa conformado en el caso *sub examine* es ajustado a derecho, resultando clara la existencia de hechos configurados dentro del fenómeno denominado *mobbing* laboral. En consecuencia, la Cámara, por decisión unánime de sus miembros, desestimó la vulneración de la “invariabilidad de la causa” sostenida por el apelante y consideró procedente la indemnización por daño moral, cuyo fin es reparar la grave injuria moral sufrida por la actora.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La violencia laboral, en la legislación argentina, se encuentra normada en la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales¹, teniendo como antecedentes Tratados Internacionales que se hallan enmarcados dentro de los derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer², ratificada en nuestro país a través de la Ley N° 23.179³, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁴, ratificada en Argentina por la Ley N° 24.632⁵ -conocida como Convención de Belem do Pará-.

Referido a dichas Convenciones, la autora Medina (2015), menciona que las mismas instituyen a que los Estados se comprometan a fijar determinados mecanismos que resulten idóneos para lograr convertir en realidad los derechos referidos a la igualdad, a través de la adopción de medidas tendientes a evitar que, las mujeres, debido a su género, no alcancen a gozar de los derechos humanos básicos reconocidos en normas internas. Por lo tanto, de acuerdo a Bellotti (2012), las normas mencionadas, son de orden público, es decir, tienen el carácter de imperativas e irrenunciables, y no pueden ser dejadas sin efecto, inclusive por acuerdo de partes, ya que se tratan de normativas aplicables a todo el territorio de la Nación.

También, es importante resaltar que la mencionada normativa, más específicamente, la Ley N° 26.485, en su articulado describe los distintos tipos de violencia tales como la física, sexual, económica, psicológica y simbólica (art. 5°). No obstante, el tipo de violencia que se analiza en el presente es la que se desarrolla en el ámbito laboral, la cual es definida como violencia laboral en la mencionada ley como

...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.

¹ Sancionada el 11/03/2009; B.O. 01/04/2009.

² Naciones Unidas, 1979 (entrada en vigor: 03/09/1981)

³ Sancionada el 08/05/1985; B.O. 27/05/1985.

⁴ Belem Do Para, Brasil, 1994 (entrada en vigor: 09/06/1994).

⁵ Sancionada el 13/03/1996; B.O. 01/04/1996.

Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (art. 6º, inc. c).

Ahora bien, luego de analizadas dichas normas, cabe mencionar que en el presente año entró en vigor en nuestro país el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificado mediante Ley N° 27.580⁶, donde Argentina se compromete internacionalmente con la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluso por cuestiones de género, y se obliga a ir adecuando su normativa interna a las disposiciones de dicho instrumento, el cual en su Art. 10 expresa que

Todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para (...) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencias de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección (Art. 10, inc. g).

En esta misma línea argumentativa y en relación al problema jurídico que se halla en el fallo en análisis, referido al lingüístico de vaguedad que acaece sobre el término *mobbing*, se procederá al examen de dicho término para lograr determinar si la decisión del Tribunal fue certera. Por su parte, la autora Bustamante Casas identifica al *mobbing* con el acoso laboral y determina que “se traduce como la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral” (Bustamante Casas, 2008, párr. 17).

Jurisprudencialmente, el término *mobbing* ha sido definido como un hostigamiento laboral, en tanto que, en la causa “H. Y. A. c/T. A. SA” la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, determinó que dicho hostigamiento se trata de un proceso que se lleva a cabo de manera continua, progresiva y durante un largo tiempo, y tiene como finalidad excluir al trabajador del universo laboral, por lo tanto no se trata de un actuar repentino ni casual, sino que, por el contrario, tiene un motivo preponderante de quien ejerce tal conducta.

En efecto, en la descripción de la plataforma fáctica del caso que se analiza en esta nota, entre las conductas llevadas a cabo por el hostigador prevalece el aislamiento

⁶ Sancionada el 11/12/2020; B. O. 15/12/2020

y negativa de comunicación, junto a la quita de tareas. Al respecto la autora Hirigoyen, expresa

El aislamiento puede instaurarse a partir de la jerarquía. En este caso, suele manifestarse en forma de arrinconamiento real o simbólico. Se priva a la persona de su trabajo, se la instala en un despacho aislado y no se le asigna ninguna tarea interesante, no se la convoca a reuniones, se prohíbe a los compañeros que se comuniquen con ella...las víctimas dicen tener la sensación de haber dejado de existir, de haberse hecho transparentes. (Hirigoyen, 2014, p. 24).

Como consecuencia de lo señalado precedentemente, se puede concluir en que, la violencia sufrida por la actora en la causa que se estudia, efectivamente se desarrolló en un ámbito de violencia laboral donde no se respetó fundamentalmente lo consagrado por nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis que, en su parte pertinente, garantiza a los trabajadores y trabajadoras condiciones dignas y equitativas de labor. En la misma inteligencia, mencionamos lo normado por el artículo 43 de la Constitución Provincial de Salta, que expone

El trabajo, en sus diversas formas, es un derecho y un deber en la realización de la persona y en su activa participación en la construcción del bien común. Por su alta finalidad social goza de la especial protección de las leyes, que deberán procurar al trabajador las condiciones de una existencia digna y libre (art. 43, CPS).

En el mismo lineamiento, cabe mencionar que en la Provincia de Salta se sancionó en el año 2015 la Ley N° 7888 de Protección contra la Violencia de Género⁷, que en su artículo 2° expresa que “Esta Ley tiene por objeto establecer los principios, las garantías y el procedimiento de actuación judicial para la aplicación de la Ley Nacional N° 26.485”. Luego, en su artículo 3°, *in fine*, aclara que “La violencia de género incluye entre sus modalidades la violencia doméstica, laboral, institucional, financiera, obstétrica y contra la libertad reproductiva”.

Ahora bien, introduciéndonos en lo que atañe al hecho de juzgar con perspectiva de género, siguiendo a las autoras Medina y Yuba (2021), consiste en advertir la existencia de factores que indiquen algún tipo de discriminación entre las partes y que lleven a la necesidad de evaluar los elementos probatorios de modo diferente, en busca de alcanzar una igualdad.

Para las mencionadas autoras, los magistrados (quienes tienen el imperativo constitucional y supranacional de hacer efectiva la igualdad), deberán considerar, entre

⁷ Sancionada el 01/09/2015; B.O. 22/09/2015

otras razones, que los damnificados necesitan efectivizar sus derechos con perspectivas de género, primeramente en nuestro país y así evitar recurrir a instancias internacionales. De igual modo, y para ampliar esta noción, recurrimos a lo mantenido por Grisolia quien sostiene que “la perspectiva de género implica una mirada ética y crítica para enfrentar la inequidad, la desigualdad y los estereotipos prevalecientes. Es un conjunto de acciones y alternativas para erradicar la opresión de género y sus consecuencias” (Grisolia, 2021).

Al respecto, en la causa “M.A.C. vs E.R.G. S.A”, el Juzgado en lo laboral de la ciudad de Metán, Provincia de Salta, fallando con perspectiva de género, determinó que la trabajadora mujer, a través del hostigamiento y la violencia sufrida en su puesto de trabajo, no sólo es afectada en su dignidad, sino que, además, le provoca un grave daño en su salud, al punto que le genera un problema para insertarse nuevamente en el mercado laboral debido al daño psíquico grave del que es víctima.

Tal como lo determina la autora Bustamante Casas (2008), puede observarse que nuestro país demuestra la necesidad de que se dicten leyes que regulen de manera específica el mobbing, para lo cual se requiere de una reforma jurídica que permita contar no sólo con normas sino también con organismos específicos, que se constituyan en el seno del Ministerio de Trabajo, a los fines de que los trabajadores puedan denunciar el acoso laboral sufrido.

V. Postura de la autora

Particularmente comparto el razonamiento adoptado por la Cámara de Apelaciones interviniente para llegar a dar una solución definitiva a este conflicto, considerando que los Magistrados no solo se basaron en la normativa de materia laboral, si no que recurrieron a la perspectiva de género, herramienta esencial para contextualizar el caso concreto dentro de la violencia de género y detectar situaciones asimétricas de poder, tal como lo establecen los instrumentos de derecho internacional de derechos humanos. Toda vez que dentro de los objetivos de la administración de justicia encontramos efectivizar el derecho de igualdad de las personas dentro de un proceso judicial, integrando la perspectiva referenciada con la aplicación de la lógica y la sana crítica racional, para así arribar a una sentencia justa.

En referencia al análisis efectuado por los Camaristas sobre el término *mobbing*, a mi criterio fue correcto, pues considero que la definición citada, correspondiente al autor Francisco Javier Abajo Olivares, nos brinda una amplia idea de lo que significa este fenómeno, indicando claramente la manera en que se ejerce este tipo de violencia, su duración en el tiempo y el objetivo que se busca alcanzar en la o las víctimas.

En otro orden de cosas, en lo que respecta al actuar de la empleadora en este fallo y ante la evidente falta de compromiso, considero imprescindible concientizar sobre el flagelo bajo análisis y capacitar no solo a la parte jerárquica, sino a todo su personal. De esta manera se podrá reconocer situaciones de conflicto al inicio y otorgar una solución, evitando consecuencias que a lo largo del tiempo afecten a los empleados no solo en el ámbito laboral, sino también en el entorno familiar, llegando a padecer secuelas irreversibles. Asimismo, y retomando el problema jurídico hallado, al adquirir estos conocimientos no habría duda alguna por parte de la demandada de estar frente a un caso de hostigamiento laboral y no negar su existencia.

Por lo dicho en el párrafo que precede, estimo se tendría que haber ordenado la mencionada capacitación, con carácter obligatorio, bajo apercibimiento de incurrir en desobediencia judicial. Esta medida colabora en la búsqueda de una sociedad más igualitaria, ya que la violencia y discriminación contra las mujeres tiene un origen cultural más que biológico en lo que respecta a perspectiva de género.

VI. Conclusión

En el fallo estudiado, recaído en los autos caratulados “Aranda Elva Carolina c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas”, el problema jurídico que debió resolver la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, fue de naturaleza lingüística de vaguedad, consistente en determinar si la plataforma fáctica se desarrolló dentro de un ámbito de hostigamiento laboral.

En consecuencia, los Jueces acudieron a la legislación vigente, doctrina y jurisprudencia para analizar conceptos específicos y poder resolver luego de un riguroso análisis de los hechos, declarando ajustado a derecho el reclamo de la parte actora. En efecto, el presente tuvo por objeto analizar los hechos, las distintas etapas del procedimiento judicial y los argumentos de los jueces, para luego analizar legislativa,

doctrinaria y jurisprudencialmente los principales temas del fallo. Todo ello, para concluir el presente, con la postura que se adoptó referida a la decisión del Tribunal.

En conclusión, se destaca en este trabajo la relevancia que al fallar le dieron los Magistrados a la condición de la víctima de este acoso, como persona y como mujer trabajadora, promocionando la igualdad de género en el ámbito laboral, elevando el respeto a derechos como ser el trato digno, la no discriminación, a gozar de un ambiente laboral sano, a ser oída y protegida por la patronal, entre otros.

VII. Bibliografía

Doctrina

Abajo Olivares, F. J. (2006). *Mobbing, Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*. 2da. Ed. Buenos Aires: Lexis Nexis.

Álvarez Chávez, V. H. (2009). *Moobing, estrés y acoso en el ámbito del trabajo*. 1ra. Ed. Buenos Aires: García Alonso.

Bellotti, M. I. (2012). La Ley 26.485 como recurso para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. *Revista Pensamiento Penal*.

Bustamante Casas, M. C. (2008). El Mobbing Laboral. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral*

Escobar Pérez, B. Fernández, M. L. (2012). Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. *Revista Verba Iuris*, 28. 135-151

Grisolia, J. (2021) Mobbing y perspectiva de género. *Revista Ideides*.

Hirigoyen, M. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

Medina, G. y Yuba, G. (2021). *Protección Integral a las Mujeres – Ley 26.485 comentada*. 1ra. Ed. Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni Editores.

Moreso, Juan José y Vilajosana, Josep María (2004). *Introducción a la Teoría del Derecho*. Madrid: Marcial Pons.

Legislación:

Constitución Nacional Argentina.

Convenio N° 190 Organización Internacional del Trabajo.

Constitución Provincial de Salta.

Ley N° 26.485 de Protección Integral de la Mujer.

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.

Ley provincial de Salta N° 7888 de Protección contra la Violencia de Género.

Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, Fallos: 334:1387, 15 de noviembre de 2011.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, Fallos: 333: 2306, 7 de diciembre de 2010.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. “H. Y. A. c/T. A. SA s/Despido”, Causa n° 28649/2013/CA1, Sentencia Definitiva N° 91852, 31 de mayo de 2018.

Juzgado Laboral, Metán, Salta. “M.A.C. vs E.R.G. S.A. s/ ordinario”, Causa n° 7407/16, Libro de Sentencias N° 38, Folio 480/508, 30 de Noviembre de 2020.