

**SEMINARIO FINAL**

**MODELO DE CASO**

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Tribunal Unipersonal de la Cámara de Trabajo de Villa María, “Q. M. M. C/  
MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS  
(LABORAL)” RECURSO DE CASACIÓN, XXXX; (2020) N° Resolución: 307 Año:  
2020 Tomo: 2 Folio: 585-587.

NOMBRE: Baravalle, Javier.

LEGAJO: VABG53819

DNI: 28.582.420.

TUTORA: Descalzo, Vanesa.

CARRERA: Abogacía

SUMARIO: I. Introducción - II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión- VII. Bibliografía.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se constituye como el análisis del fallo dictado por la Cámara Unipersonal del Trabajo de Villa María. El mismo tiene como relevancia y temática central conocer y determinar cuáles fueron las verdaderas y fehacientes causales del despido de la actora en el marco de una situación con desventaja para ésta última primordialmente por tratarse de una mujer en el ámbito laboral, por otro lado, por la relación de subordinación donde le impartía ordenes un Supervisor con características que se asimilarían a un acosador que abusaba de su jerarquía institucional.

Dicha elección del presente fallo genera y tiene una gran relevancia para el mundo laboral en las cuestiones sobre la vigencia fundamental de las leyes del trabajo, como así también su aplicación cuando se trata de una vulneración que trae aparejada una situación de perspectiva de género. Es importante mencionar que el acoso laboral se trata de un tipo de violencia distinta a la violencia física, pero con efectos tan dañinos o mayores que aquella (Cristina Mangarelli, 2006).

Cabe destacar que desde la perspectiva de género los medios probatorios adquieren especial notabilidad por su estrecha relación con los derechos de la mujer para que ésta pueda acceder de manera igualitaria a la justicia. Además, que se puedan adoptar todas las acciones propensas a evitar la violencia en los espacios donde la mujer desarrolla su vida, en esta situación particular dentro del ámbito laboral (Pasten de Ishihara, 2020).

La preeminencia del presente también se destaca en principio donde nuestro Estado es el principal responsable de conservar, reestablecer y asegurar la vigencia equitativa sobre los derechos fundamentales del trabajo y más cuando se trata sobre la

perspectiva de género involucrada en el caso concreto. Desde la perspectiva de género todos los medios probatorios adquieren una especial relevancia por su estrecha relación con los derechos de la mujer de poder acceder a nuestra justicia de manera igualitaria.

En estos fallos es trascendental la utilización de los recursos jurídicos o leyes en distintos niveles nacional e internacional que esgrimen los jueces para poder aplicar justicia sobre toda discriminación, violencia y acoso laboral que sufren las mujeres en el desempeño laboral.

Asimismo, detectamos un caso de acoso laboral y discriminación, resuelto en un contexto de perspectiva de género, donde claramente se vulneran los derechos fundamentales de la trabajadora, siendo dificultoso para ésta poder aportar y acreditar los hechos en base a la carga probatoria en el proceso judicial, principalmente porque en este contexto de acoso laboral y en la situación especial que merece el caso siendo tratado con perspectiva de género, es complejo para la damnificada poder aportar pruebas contundentes.

Es claro indicar que en el presente fallo se encuentra un problema jurídico relacionado con la prueba, ya que los hechos alegados adquieren dificultad de ser probados, siendo necesario que la justicia pueda actuar utilizando diferentes herramientas procesales como lo son las presunciones legales y las cargas probatorias, con el fin de poder resolver de manera parcial el caso concreto.

## II. LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La parte actora en adelante la Sra. Q. era empleada en relación de dependencia de la Municipalidad de la localidad de Villa María, provincia de Córdoba. Prestaba labores de manera regular para esta dependencia pública hasta que el Sr. C. comenzó a propiciarle un trato de tono hostil en su trabajo, como así también propuestas de carácter indecente, acoso laboral, persecución a su persona, tratos humillantes y aberrantes. Estas conductas intempestivas de manera violenta derivaron a que la Sra. Q. sufriera alteraciones

psíquicas y físicas a costa de sentirse discriminada y abusada por pertenecer al género femenino. Sin perjuicio de ello, fuera del trato hostigador que contraía a su persona también era obligada entre otras cuestiones a depositar el 1% de su salario al partido Justicialista, obligada a concurrir a distintos actos políticos y proselitistas bajo amenaza de ser despedida de la institución.

A raíz de todo ello la parte actora inicia formal demanda en contra del Municipio abordando legislación de carácter local e internacional todo ello en los términos del Código Civil y Comercial, Constitución Nacional, respecto a la legislación internacional se basa en que debe ser condenada en virtud de lo establecido por la OIT respecto del acoso sexual Convenio N° 111, por Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación Contra la Mujer arts. 2, 11, también la Declaración Universal de Derechos Humanos art. 7, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre art. 2, el Protocolo de San Salvador art. 3, Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en la Observación General N° 18, Declaración Sociocultural del MERCOSUR ART. 1, solicita la aplicación de la ley 23.592. Invoca jurisprudencia nacional e internacional. Obtiene un resultado positivo donde el tribunal a quo hace lugar parcialmente a la demanda y determina que de todos los rubros reclamados excepto a dos de estos los cuales no va a proceder y hacerles lugar en la presente.

Asimismo, luego de obtener una sentencia a favor parcialmente por la parte actora en primera instancia, la parte demandada interpone recurso a la Cámara del Trabajo de Villa María Unipersonal a cargo del Dr. Osvaldo Mario Samuel donde objeta la demanda acreditando que las pruebas instrumentales y testimoniales aportadas a la causa carecen de entidad para probar los hechos. La Cámara del Trabajo de Villa María resuelve en iguales términos aceptando parcialmente la demanda instaurada por la Sra. Q.

La parte demandada interpone un recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba funda las causales en el art. 99 de la Ley 7.987 donde nuevamente manifiesta que existe una errónea interpretación de la prueba. Ésta manifiesta que se confundieron en la valoración de la prueba respecto al acoso laboral y el acoso sexual, asimismo atribuye que se basaron en aplicación de leyes foráneas desoyendo nuestro sistema legal.

El recurso fue declarado formalmente inadmisibile por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, establece que se mantiene lo decidido por el tribunal inferior seguido el acto dispone las costas y honorarios de los profesionales que intervinieron en el proceso a la vencida.

### III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, Sala Laboral, resolvió en la causa “Q.M. M. C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA, Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)” encuadrándose en los siguientes:

La señora Q. inmersa en su labor ha vivenciado una relación desproporcionada, con tratos hostiles por parte del superior jerárquico de la institución pública que ella era parte, todo ello en base a hostigamiento, discriminación y acoso sexual los cuales influyeron a que obtenga un desgastes emocionales, físicos y psíquicos.

El acoso laboral soportado por la trabajadora se mantuvo desde los inicios hasta que finalizó el vínculo o relación laboral. Este acoso no fue prevenido y tampoco reparado por la empleadora, siendo aún más gravoso tratándose de Violencia Laboral Institucional, donde el acoso se genera en el ámbito de la administración pública, estimándolo de mayor gravedad porque es justamente el estado el que tiene la responsabilidad de garantizar a los ciudadanos y en particular a los trabajadores su indemnidad.

El Dr. Osvaldo Mario Samuel expuso que:

No solo existen indicios. La prueba científica que se releva en los autos obrados presenta a una persona dañada en su psiquis. Esté valoro las periciales psicológicas y psiquiátricas, que no fueron impugnadas del modo científico que requiere, para desvirtuar sus conclusiones. En consecuencia, luciendo las consideraciones de los peritos oficiales designados en autos, coherentes, fundadas y vinculadas a los testimonios aportados, los demandados debieron probar objetivamente, que el daño

psíquico que padece la actora, obedece a otras razones, o circunstancias ajenas las planteadas por la accionante.

La trabajadora era discriminada por ser mujer y ello implicó que no pudiera mantenerse ni estabilizarse en un puesto laboral. El Dr. Osvaldo, dice al respecto que la violencia laboral que se presentó en la Sra. Q., fue por qué era mujer, los hombres de esa área en particular tenían la costumbre de estar hostigando y acosando sexualmente a las empleadas. De esta manera, se pone de ostensible la violencia ejercida contra la trabajadora y la misma puede encuadrarse dentro de la violencia de género según lo establece la ley N° 26.485 en el art. 6 funda las modalidades de violencia.

El Máximo Tribunal provincial destacó la necesidad de aplicar la perspectiva de género a los fines de que la argumentación en base a esa temática constituye el horizonte interpretativo en que las y los operadores de justicia pueden sentar precedentes fundamentales en la búsqueda y el avance progresivo del desarrollo de los Derechos Humanos de las Mujeres.

#### IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El Mobbing o Acoso Laboral es una trama que se incursiona en nuestra actualidad, marcado por la elevada cantidad de casos que se repiten en nuestras relaciones laborales. Este fenómeno afecta la integridad y la dignidad del trabajador en su faz espiritual afectándolo de manera negativa (Bustamante Casas, 2008).

En el ámbito laboral, materia que nos ocupa, el concepto más específico nos lo otorga el Psicólogo Heinz Leymann (citado en Legal.com.ar, 2014) que lo definía como:

“Aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la

víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo”.

Dicho concepto fue mutuado en el Convenio N° 190 de la OIT, donde manifestó que: “La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.” (Convenio N° 190 OIT, 2019).

Teniendo en cuenta la etimología de la palabra, todo acto de acoso, hostigamiento o maltrato psicológico que afecte directa o indirectamente a la dignidad, integridad psíquica o física del trabajador, como así también su afectación moral o social estaría abarcado por el Mobbing Laboral. (Bustamante, 2008)

El Mobbing o Acoso Laboral tiene consecuencias negativas para las personas que lo padecen, como la depresión y angustia que se vinculan con las conductas despectivas de sus superiores o de sus propios compañeros. (Babugia, M., 2018)

Estaríamos de este modo ante la presencia de un fenómeno llamado “psicoterror”, terminología utilizada por diversos autores, al referirse a todo acto de acoso moral que signifique una amenaza encubierta o humillación constante que transcurre un cierto tiempo padecido por un trabajador durante su jornada de labores (Bustamante, 2008).

Por un lado, el acosador u hostigador, llamado también “Mobber”, que generalmente detenta un poder jerárquico superior y que directamente realiza el ataque; y en el polo opuesto a la relación, encontramos a la víctima. Eventualmente pueden llegar a participar terceras personas, denominados “Side Mobbers”, que son los sujetos que, sin realizar actos directos contra la víctima, consienten o prestan colaboración con el hostigador, por conveniencia, miedo o perversión (Bustamante, 2008).

El acoso laboral tiene como objetivo 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 oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel p.22, 2003).

La primera manifestación del acto de Mobbing laboral es cuando la víctima es obligada a realizar tareas que van en contra de su voluntad o cuando se lo comienza a rotar de su lugar habitual de tareas; lo critican por lo que hace o le cuestionan la autonomía en sus decisiones de cómo realizar las tareas encomendadas; realizando así una presión psicológica sobre el mismo que finaliza en muchos casos con la firma de la renuncia del trabajador (Babugia, 2018).

Respecto al fallo bajo análisis podemos llegar a la conclusión de esta etapa que las características vertidas en la causa a marras son de total compatibilidad con las que alegó haber soportado la parte actora, conforme a las pruebas aportadas en la causa, notoriamente acreditando la situación vivenciada en un clima hostil de acoso laboral. Asimismo, al presentar la causa en cuestión advertimos que existían normas o leyes foráneas, como así también del orden local para acreditar el acoso laboral y que los jueces lo interpreten desde el punto de vista de una mirada con visión de perspectiva de género para interpretar la causa.

En igual sentido, en el fallo “Liberti...”, Sent. N° 164/13; “Dairy Partners...”, AI N° 163/20” se manifestó en dicha causa que traer a colación normas del derecho extranjero constituyen un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Los nuevos estándares obligan a garantizar al colectivo de mujeres una protección eficaz contra la discriminación a través de políticas orientadas a prevenir y erradicar este tipo de violencia.

## V. POSTURA DEL AUTOR



La administración de justicia tiene la obligación de analizar los hechos, el derecho y el tratamiento procesal del caso entre el que se considera la ponderación de la prueba (presunciones legales e indicios, cargas probatorias, valoración de la pericia médica y declaración testimonial de la víctima, entre otras) sobre la base de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres garantizando la exclusión de cualquier comportamiento, conducta o acto basados en estereotipos que hacen a la prueba en el proceso judicial. En tal sentido, (Hernández, p.6, 2015) dice que:

“(…) Entonces, la teoría de la carga dinámica de la prueba implica que, más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de probar debe desplazarse de actor a demandado, o viceversa, según correspondiere, atendiendo a la parte que se encuentre en mejores condiciones de suministrar la prueba con absoluta independencia de su posición en el proceso y de la naturaleza de hechos que alegue (...)”.

En igual sentido (Hernández, p.6, 2015) manifestaba que más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla.

Es importante aclarar que el valor y funcionamiento que tienen las pruebas en hechos en los cuales la mujer es víctima de discriminación y ha sufrido violencia de género resulta trascendental. La amplitud probatoria será necesaria para la determinación de presunciones legales e indicios en casos de “mobbing” sobre mujeres en contextos de violencia de género y hostigamiento en el trabajo. El mobbing encuentra su raigón en la relación que brota entre las personas dentro del ámbito laboral, pero no frente a cualquier relación, sino frente a una en donde predomine la desigualdad de poder.

Asimismo, (Grisolia, 2019) define al mobbing como:

“Toda conducta abusiva de violencia psicológica, o conjunto de acciones, hechos o comportamientos de agresión, desarrollados en el ámbito de las relaciones laborales durante un tiempo prolongado –maltrato continuado, persistente y deliberado-, realizado de forma

sistemática, que por su repetición tiende a menoscabar el ánimo del trabajador y atenta contra su dignidad e integridad psíquica o física, susceptible de alterar su salud y provocar su autolimitación y denigración”.

Por su parte (Iñaki Piñuel, 2003) lo define como:

“El mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral y empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”.

Si analizamos estos conceptos se observa que en cada uno de ellos se destacan la frecuencia y la intensidad de conductas psicológicamente agresivas dirigidas por un individuo o varios contra otro. Es decir que se trata de actitudes sostenidas a lo largo del tiempo, por lo que se dejarían excluidos los hechos aislados y los conflictos temporales sea cual sea la gravedad de estos. En este sentido (Llanos, 2019) nos dice: ¿Tienen que existir inevitablemente una cantidad determinada de actos, en determinado lapso de tiempo que afecten negativamente a una persona?

“Se refieren a la repetición o sistematización y temporalidad de conductas abusivas en sus definiciones o bien a los ámbitos donde se presentan, lo que aparece como cierto, pero sumamente ajustado a rigores metodológicos. Sucede que, a los fines prácticos olvidan casi en forma descuidada que todas las personas son diferentes, y así perciben las situaciones de diferente forma, y reaccionan en forma distinta. Es decir, quedan apartados de su ámbito conceptual actos como los despidos arbitrarios, en donde no existe una repetición de actos nocivos sobre la persona, y sucediendo una sola vez, en una única oportunidad, sin una serie de conductas negativas repetitivas previas aplicadas en un plano de temporalidad, el proyecto de vida, la salud o la situación laboral de las personas pueden resultar afectados de forma inconveniente. (p.17) (...) el fenómeno “mobbing” en su definición se refiere a situaciones repetitivas, a intervenciones hostiles y sin ética, que se presentan de manera sistemática, es decir, varias veces por semana en un periodo de 6 (seis) meses. Esto, a los fines de establecer una investigación de campo, y marcar parámetros es aceptable, ahora bien al momento de aplicar el concepto al día a día de los distintos lugares de trabajo descubriremos situaciones negativas que, al suceder solamente una vez, pueden producir afectaciones graves a la dignidad,

equidad, seguridad y libertad de las personas, y que no necesitan reproducirse continuamente durante un periodo determinado de tiempo para causar un daño o efectos perjudiciales a las personas. Es decir, estas situaciones no serían contempladas por esta definición, más bien, no la alcanzarían (p.23)”.

Por todo ello, es importante mencionar que en la actualidad más reciente tenemos a un concepto mutado en el Convenio N° 190 de la OIT, donde manifestó que:

“La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio N° 190 OIT, 2019)”.

Esta parte comparte lo vertido en la causa bajo análisis ya que en casos de acoso laboral en los cuales concurren hostigamiento en el trabajo, violencia de género, entre otros asuntos referentes a la discriminación y desigualdad que puede padecer la mujer, es necesaria la comprensión de las normativas nacionales e internacionales que obligan a juzgar bajo la lógica de la perspectiva de género y la sana crítica racional de los que imparten justicia en nuestro Estado. En consecuencia, fallar de tal manera como ha sido explicitado en la ratio decidendi del presente trabajo, es loable destacar la labor de los jueces que aplican la perspectiva de género en estos casos que son necesarios por su propio desenlace.

## VI. CONCLUSIÓN

En el caso bajo análisis, el rol del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, frente a la problemática en evidencia sobre la forma de poder probar lo alegado por la parte actora, resultó claro y eficaz en cuanto a la resolución adoptada. Para quienes les toca impartir justicia, es loable la tarea de realizarlo en éstas tipos de

problemáticas, donde la mujer víctima del atropello institucional debe tener la certeza de un juicio justo y equitativo, para poder defender sus derechos en el ámbito del trabajo, sobre todo para que sea tratada con la igualdad de enfrentar el litigio. Por ello, es importante repartir la carga de la prueba, con el fin, de dilucidar para la parte demandada que no solo tenga que negar los hechos, sino que también deba aportar las pruebas pertinentes a tal defensa de la acusación en su contra.

El mobbing o acoso laboral en nuestra sociedad es recurrente en el ámbito laboral sobre todo para las mujeres que son víctimas diariamente en sus labores. Por ello, el Estado debe recurrir a lo que prescribe la ley 26.485 de carácter local y proteger integralmente a la mujer, para poder erradicar la violencia en el ámbito laboral, ésta es una herramienta fundamental para los jueces, para así poder aplicar justas y equitativas sentencias cuando se involucren a mujeres en tales problemáticas.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA.

- Piñuel, Iñaki, Mobbing (Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo), Aguilar, (2003).
- Mangarelli, Cristina (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. Revista de Derecho Universidad de Montevideo, volumen (9). pp. 70-71-72
- Bustamante Casas, María Cecilia (2008), El Mobbing Laboral, Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Heinz Leymann, (2014) recuperado de: <https://www.legal.com.ar/notas/mobbing-o-acoso-moral-al-trabajador-lo-que-dice-la-normativa-legal-argentina>
- Hernández, M. (2015). Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. Asociación Argentina de Derecho Procesal, pp. 5-6.

- Babugia, Marínés Dolores, La Prueba en el Acoso Laboral, Reimpresión, Editorial B de F, Buenos Aires, (2018).
- Grisolia, Julio A., Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires: Abeledo-Perrot (2019).
- Llanos, Fabián. (2019), Elogio de la evolución. El enfoque de proactividad laboral, Buenos Aires: Oslo.
- Pasten de Ishihara, G. (2020) Violencia laboral: hostigamiento psicológico y derecho a la reparación integral. La Ley. Argentina

## LEGISLACIÓN

- Constitución Nacional.
- Ley Nacional 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios (1988).
- Ley 24.632 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1996).
- Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009).
- Convenio N° 190, OIT (2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)

## JURISPRUDENCIA

- Tribunal Unipersonal de la Cámara de Trabajo de Villa María, “Q. M. M. C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)” RECURSO DE CASACIÓN, XXXX; (2020) Recuperado de:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4565>

- Tribunal Superior de Justicia “Liberti...”, Sent. N° 164/13; “Dairy Partners...”, AI N° 163/20 recuperado de:  
<https://actualidadjuridicaonline.com/jurisprudencia-acoso-sexual-laboral-valoracion-con-perspectiva-de-genero-inversion-de-la-carga-probatoria-prueba-testimonial-y-pericial-relevancia-dano-emergente-y-dano-moral-procedencia/>