



Trabajo Final de Graduación

“El acoso en el ámbito de trabajo y su dificultad probatoria”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza - Sala II: “Kraus Ingrid Analia en J° 12345 Kraus Ingrid Analia C/ La Caja ART S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” Causa N° 13-04792150-8 /10 (10 de septiembre de 2020).

Pablo Emanuel Fernandez.

VABG56212.

D.N.I.: 34.366.360

Tutora: Mirna Lozano Bosch.

Modelo de Caso- Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Misiones, Argentina

2021

SUMARIO: I. Introducción. **II** Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. **III.** *Ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios. **V.** Postura autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

I. Introducción

En la sentencia puesta bajo examen, se evidencian conductas de violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral. En ese marco, cobra relevancia el dictamen de la Sala II de la Corte Suprema de Justicia de Mendoza en autos “KRAUS INGRID ANALIA EN J° 12345 KRAUS INGRID ANALIA C/ LA CAJA ART S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL (12345) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” en la cual los operadores jurídicos anularon la resolución de primera instancia, que denotaba una incorrecta valoración de la prueba ya que había rechazado el reclamo indemnizatorio en virtud de las dolencias físicas y psicológicas aducidas por la parte actora.

Así las cosas, el Tribunal realizó una nueva ponderación de los hechos a la luz de la perspectiva de género, lo que permitió efectivamente corroborar el acoso laboral o *mobbing* padecido por la Sra. Kraus y sus consecuentes afecciones. Ello se desprende que la parte actora recibió en su entorno de trabajo un constante maltrato por parte de sus jefes que se tradujo en una recarga horas extra por el simple hecho de vivir en frente a la fábrica, cambios de horarios, apodosos denigrantes, incluso impedimento del uso sanitario y el cambio de sus funciones al degradar su categoría.

En torno a esos elementos señalados, y para afianzar los derechos de igualdad, de la no discriminación y de la dignidad humana, el eje medular versa sobre varios puntos, el deber que recae sobre empleadores de brindar seguridad a las personas que encuentran bajo su custodia, la forma en que debe evaluarse la prueba en este tipo de situaciones y como incide la Ley 26.485 y, puntualmente, el Convenio N°190 de la O.I.T. (Organización Internacional del trabajo) que empezó a regir recientemente en nuestro país, brindando una prospectiva normativa para garantizar un mundo del trabajo libre de violencia.

De lo analizado se desprende un problema de prueba, que resulta de la omisión o de la incorrecta valoración de los hechos probatorios que sirven de sustento para la resolución

de la causa (Alchourrón & Bulygin, 2012). Esta problemática se materializa al evidenciar que la Excma. Cámara Segunda del Trabajo no habría realizado una correcta valoración de la prueba instrumental incorporada en el proceso judicial lo que consecuentemente derivaría en la decisión de que las mismas no contenía entidad suficiente para la acreditación del reclamo aludido por la actora. Dicha cuestión debió soslayar la suprema Corte de Justicia al entender la responsabilidad de la ART bajo el orden de lo establecido en la ley 24.557.

En vista del fallo de análisis, valorar cada uno de los elementos de pruebas del proceso judicial, cuando se trata de actos compatibles con la violencia laboral y máxime cuando se ejercen sobre una mujer, debe serlo teniendo en cuenta todas las leyes del ordenamiento jurídico nacional y los diversos instrumentos internacionales.

Es importante destacar que, si bien la empresa no forma parte directa de los sujetos intervinientes, tiene responsabilidades tendientes a evitar y abordar de manera razonable los problemas que estaba padeciendo una de sus trabajadoras (arts. 63, 65 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo).

II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

El presente caso, se inicia con la demanda entablada por Ingrid Analía Kraus contra LA CAJA A.R.T. S.A. (hoy EXPERTA A.R.T. S.A.) por una suma de pesos en concepto de pago de prestaciones dinerarias de Ley 24.557. Liminariamente, fue rechazada por la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de Mendoza al considerar que la misma resultaba improcedente en relación a las dolencias psíquicas o psiquiátricas. Consideró que la prueba instrumental incorporada en el proceso judicial no contenía entidad suficiente para formar convicción aduciendo falta de legitimación sustancial pasiva para las dolencias físicas reclamadas.

En esa oportunidad, en respuesta de ello, el Dr. Alejandro Germán Rossi en representación de la parte actora, interpuso recurso extraordinario provincial replicando que la sentencia mencionada *ut supra* era arbitraria, contradictoria y se basaba únicamente en la voluntad del juzgador sin ajustarse a la legislación y a la doctrina aplicable y, por consiguiente, conduciría a conclusiones falsas. Así las cosas, incurrió en la violación de la

sana crítica racional al descartar las pericias médicas y el informe de la Superintendencia de Riesgo de Trabajo sumado a la falta de consideración de las testimoniales y la omisión de la correcta valoración de la declaración de la actora a la luz de la Ley 26.485. La queja central versa 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. Se injuria ante la inaplicabilidad del art. 9 de la L.C.T. e insiste en la imposición de Ley 24.557 para fundamentar la legitimación sustancial pasiva de la aseguradora.

Tras realizar una nueva ponderación de los hechos, la Corte Suprema de Justicia de Mendoza, en su Sala II resolvió, admitir parcialmente el recurso extraordinario interpuesto por el apoderado de la Sra. Kraus, anular la resolución de primera instancia, originarios de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento de conformidad con lo decidido en la primera cuestión y en relación a las dolencias psíquicas reclamadas.

Los votos de los ministros del Tribunal Dres. José Virgilio Valerio, Omar Alejandro Palermo y Mario Daniel Adaro resultaron favorables por unanimidad.

III. Ratio decidendi

Los ministros de la Corte Suprema de Justicia de Mendoza no comparten el criterio con la Excma. Cámara, al sostener que omitieron valorar prueba incorporada a la causa. Los operadores jurídicos no pueden apreciar la prueba aislándose de los aspectos fácticos y modales que conforman las particulares circunstancias de cada caso en concreto, y atendiendo siempre no sólo a los bienes jurídicos que resultan protegidos por las normas jurídicas en juego sino, también, a las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas.

Conforme a ello, de los elementos probatorios agregados a la causa, quedan demostrados los actos compatibles con la violencia laboral agravada por su condición de mujer que sufrió la trabajadora, esta tesitura debe ser apreciada bajo los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, particularmente la Convención Interamericana para

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belem Do Pará”, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”-; las normas contenidas en la Ley N°26.485 destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

A mayor abundamiento, se remarca la idea de igualdad, no sólo consagrada expresamente en el texto constitucional (art. 16 CN y 7 Constitución de Mendoza) sino, también, en el ámbito de la normativa internacional. A su vez, la Ley n° 24.635 garantiza que toda mujer tiene “el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley” (art. 4, inc. “f”).

El Alto Cuerpo sostiene que los jueces deben valorar los elementos de prueba – objetivos y subjetivos- de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática. Para evitar que los órganos jurisdiccionales decisores se aparten en la adopción de decisiones, del contexto fáctico que es propio a este género de conductas. Es por ello que en los casos de violencia contra las mujeres el testimonio de la víctima ostenta un valor fundamental.

Las presunciones e indicios como medios de prueba (art 54 CPL de Mendoza), si bien su carácter de serios, graves y concordantes, requerido en los casos de mobbing, ya había sido receptado por la Sala. En el sistema procesal de la Provincia de Mendoza, tiene previsto el principio de amplitud probatoria del art. 54 del Código Procesal Laboral (ley 9.109).

En este sentido, es procedente el reclamo de la actora, las constancias analizadas permiten advertir un contexto de vulnerabilidad y discriminación laboral que además puede encuadrarse como violencia de género, es decir, puede subsumirse el cuadro fáctico en ese tipo específico de violencia descrito en el art. 6 c) de la Ley 26.485. Así las cosas, se logró acreditar las dolencias psicofísicas de la actora y que las mismas fueron consecuencia del ambiente de trabajo hostil en que se desarrolló la relación laboral luego del cambio de autoridades. Resta exponer que dicha situación no fue prevenida ni reparada por la empleadora ni menos por la compañía aseguradora, de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a

su cargo (artículos 63, 65, 68 y 75 de la ley de contrato de trabajo, Ley 19.587, 24.557 y sus modificatorias).

IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios

En lo que concierne al tema abordado, es preciso mencionar el aporte del Dr. Máximo Zin (2020), quien señala a la especialista en victimología, Marie-France Hirigoyen, para configurar el concepto de acoso laboral, el cual refiere a cualquier manifestación de comportamiento abusivo a través de palabras, hechos, gestos y escritos que puedan amenazar la personalidad, dignidad o integridad física o mental de una persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral.

También se infiere que el acoso que padece el empleado en su lugar de trabajo consiste en el abuso repetido de poder por parte del empleador, el supervisor jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente con ellos, ejercido sobre el empleado, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual y/o social (González, 2017).

Flores Andrés explicita que el problema tiene por protagonistas al "*mobber*", quien da comienzo al hostigamiento, se trata de una persona con poder, que directamente ejerce el ataque; y por otro lado, la víctima que es el trabajador. Además, puede existir un tercer componente denominado "*side mobber*", estos no tienen relación con las partes, pueden ser los compañeros del trabajador afectado o personal jerárquico intermedio, que sin participar directamente en el acoso, consiente o colabora con el mismo por conveniencia o perversión.

En ese sentido, Ivanega refiere que una sola agresión puede dar lugar a una figura de violencia, pero no de acoso laboral. Por último, la autora refiere a la importancia de la intención; es decir, el objetivo de degradar el trabajo del afectado o bien que lo abandone; de ahí que, si no existe este objetivo, o se persiguen otras finalidades como la venganza, no habrá mobbing (Ivanega, 2018)

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza considera oportuno aplicar en el fallo de estudio, una de las modalidades que presenta la Ley N°26.485 de Protección Integral a las Mujeres, la violencia laboral o acoso psicológico, según se desprende del art.6 inc. C de la mencionada ley.

Por su parte el art 16 de la mencionada ley, garantiza a las mujeres la gratuidad en los procedimientos judiciales y administrativos, que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte; a recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de sus derechos.

Concordantemente un antecedente jurisprudencial que se ha pronunciado en igual sentido, es la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial SALA I, en la causa, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ Despido”¹, 28/11/2019, Causa N° 74277/16 donde expresa que “...*los hechos deben aportar a los autos un panorama que sea la expresión sincera de la realidad, objetivamente comprobable a través de elementos de juicio idóneos y eficaces en orden a la consecución del objetivo propuesto...*”. Además, menciona “...*el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular...*”.

La Ley N° 9263 sancionada en la Provincia de Mendoza (B.O 28/10/2020) en sus artículos 4 y 5 conceptualiza y describe las formas de violencia laboral (maltrato psíquico, laboral, social y psicológico).

En este orden de ideas, SCJM considero que el plexo probatorio reunido debe serlo teniendo en cuenta los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, particularmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belem Do Pará”, que en su preámbulo dice:“...*la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades...*”.

¹ (C.N.A.T. Sala I (2019)"P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido", 2019)

Asimismo, en el art.7 de la mencionada norma internacional establece, la obligación de los Estados de abstenerse de cualquier práctica violenta contra la mujer y de controlar que todos sus funcionarios se comporten conforme esa obligación contraída.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en su convenio N°190, se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las personas, sin importar su sexo o género, puedan acceder a un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este convenio define en art. 1, inc. a) la violencia y al acoso en el mundo del trabajo como los comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, con el fin de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Se requiere que los empleadores tomen medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Cuando los Estados miembros de la OIT ratifican un Convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales.

Ahora bien, sumado a lo mencionado previamente, en relación al problema de prueba, la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo establece los principios que debe aplicarse, como ser la norma más favorable para el trabajador y de la buena fe, como así también las facultades de dirección que asisten al empleador que deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, las modalidades de su ejercicio y el deber de seguridad en cabeza del empleador a fin de tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. (art. 9, 63, 68, 75 y 76 de la L.C.T).

En el fallo objeto de la presente, los ministros del alto cuerpo se apoyan en la amplitud probatoria que cuenta la actora para acreditar los hechos denunciados, lo que está previsto en el inciso i) del art. 16 de la ley 26.485, el cual es realizado con el auxilio del sistema procesal de la Provincia de Mendoza, en su art. 54 del Código Procesal Laboral.

Como ha señalado la Dra. Marines Babugia en su ponencia en relación a la demostración de los hechos de violencia en el ámbito laboral, destaca a la prueba documental a través de los informes periciales, certificados médicos, historias clínicas, informes médicos

de psiquiatras o psicólogos, recetas médicas y recomendaciones profesionales, para acreditar los daños, como podrían ser el alejamiento del ámbito laboral. Dichos elementos permiten determinar la existencia de un caso de acoso laboral, cómo afecta sobre la salud del trabajador/a y su reacción con las condiciones laborales. Asimismo, indica que la declaración testimonial sigue siendo la prueba por excelencia a los efectos de acreditar el daño moral reclamado en las demandas por mobbing.

Los funcionarios judiciales en la búsqueda de la verdad real de los hechos deberán aplicar las normas jurídicas, teniendo como válido cualquier medio probatorio para demostrar esta modalidad de acoso. Continuando en palabras de la Dra. Laura Viviana Díaz:

“deben demostrarse concretamente dos tópicos: 1-La finalidad del hostigamiento, esto es que la finalidad del acosador sea perjudicar la integridad psicofísica del trabajador. 2-La existencia de daños psíquicos o físicos; es obvio que cada persona reacciona de una manera diferente frente a distintas situaciones que lo afectan emocionalmente, algunos tienen más resistencia que otros y en particular no somatizan”

Respecto a los medios probatorios, Ivanega, sostiene que, desde el punto de vista procesal, se debe tener en cuenta la existencia de pruebas que puedan dar lugar a los hechos que hay que demostrar, teniendo presente los indicios que son indicadores o impulsores, que en el marco de pequeñas acciones orientan a los hechos sometidos a prueba. Esto se complementa con la doctrina procesal moderna, en el sentido de que la carga probatoria del acto se transfiere al demandado, o viceversa, según el caso, se hace recaer en la parte que se encuentra en las mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para la realización de la prueba respectiva (Ivanega, 2018).

V. Postura del autor

Se considera oportuna la postura adoptada por la Corte Suprema de Justicia de Mendoza en su dictamen de la Sala II, en la que expusieron un problema de prueba, donde procedieron anular la resolución de primera instancia, ya que la Excma. Cámara Segunda del Trabajo no habría realizado una correcta valoración de la prueba instrumental incorporada, considerando que los mismos resultaban improcedentes en relación a las dolencias psíquicas o psiquiátricas quedando demostrados en autos los actos compatibles con la violencia laboral agravada por su condición de mujer que sufrió la trabajadora.

Cabe destacar la dificultad que existe a nivel de medio probatorios acreditar en un proceso judicial este tipo de violencia laboral, la doctrina y jurisprudencia han tratado de darle solución a esta problemática que afecta a gran parte de la población.

Para fundar sus decisiones los ministros se apoyan en la amplitud probatoria que cuenta la actora para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia laboral y quiénes son sus naturales testigos, lo que está previsto en el inciso i) del art. 16 de la ley 26.485, el cual no podría ser realizado sin auxilio de lo previstas en el sistema procesal de la Provincia de Mendoza, en su art. 54 del Código Procesal Laboral.

Los criterios adoptados por los ministros del alto cuerpo fueron consistentes y coherentes al encuadrar los actos denunciados por la actora en una de las modalidades que presenta la Ley N°26.485 de Protección Integral a las mujeres, que se trata de la violencia laboral o mobbing, (art.6 inc. C.),

Avalando lo expuesto supra, se desprende que la parte actora recibió en su entorno de trabajo un constante maltrato por parte de sus jefes que se tradujo en una recarga horas extra por el simple hecho de vivir en frente a la fábrica, cambios de horarios, apodos denigrantes, incluso impedimento del uso sanitario y el cambio de sus funciones al degradar su categoría.

En base a las ideas expuestas se debería buscar todo tipo de herramientas y tomar medidas para que la protección de las mujeres en el ámbito laboral se haga efectiva; teniendo en cuenta que, a lo largo de los años, no sólo en nuestro país, sino en el mundo entero, la violencia (psíquicas, psicológicas y/o físicas) contra las mujeres son prevenidas, eliminadas o sancionadas luego de que ya ocurrieron los hechos.

De ello resulta necesario admitir que, en el ámbito laboral, en las diversas formas de discriminación, sean prevenidas no sólo mediante una normativa protectora, sino que, si bien la empresa no forma parte directa de los sujetos intervinientes, una vez que recibe la denuncia, sea consciente de la gravedad y la necesidad de dar curso a la misma e investigar las conductas del hostigador, sin someter a la mujer a situaciones degradantes o haciéndolas objeto de revictimización.

VI. Conclusión

En un primer momento, la Sra. Ingrid Analía Kraus inició una acción judicial tendiente a obtener el pago de prestaciones dinerarias conforme Ley de Riesgos del Trabajo contra la compañía LA CAJA A.R.T. S.A. (hoy EXPERTA A.R.T. S.A.). Sin embargo, desde la posición de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de Mendoza, fue rechazado el reclamo que intentó la parte actora, por considerar que la prueba incorporada en el proceso judicial carece de entidad suficiente para acreditar las dolencias físicas reclamadas.

En contestación a ello, la parte actora, interpuso recurso extraordinario provincial, argumentando que se incurrió en la violación de la sana crítica racional al descartar las pericias médicas y el informe de la Superintendencia de Riesgo de Trabajo sumado a la falta de consideración de las testimoniales y la omisión de la correcta valoración de la declaración de la actora a la luz de la Ley 26.485.

Como resultado de lo expuesto, en el fallo de análisis, la Corte Suprema de Justicia de Mendoza realizó una reflexión de los hechos en virtud de la perspectiva de género, lo que permitió corroborar el acoso laboral o *mobbing* padecido por la Sra. Kraus en vista de las dolencias físicas y psicológicas, que recibió en su entorno de trabajo por parte de sus jefes.

Dentro de este orden de ideas, los ministros anularon la resolución de primera instancia, que había rechazado en un principio el reclamo en virtud de las afecciones invocadas por la parte actora, quedando demostrados los actos compatibles con la violencia laboral agravada por su condición de mujer que sufrió la trabajadora. En este contexto es dable llegar a la conclusión de que surge un problema de prueba, que es resultado de una incorrecta valoración de los elementos probatorios acumulados en la causa. En opinión de los funcionarios del alto cuerpo sostiene la amplitud probatoria que cuenta la actora para acreditar los hechos.

En relación a la problemática expuesta, los operadores jurídicos deben valorar los elementos de prueba con el grado de probabilidad necesario, aislándose de los aspectos fácticos y modales que conforman las particulares circunstancias de cada caso en concreto, y atendiendo siempre no sólo a los bienes jurídicos que resultan protegidos por las normas

jurídicas en juego sino, también, a las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas.

En este sentido, los ministros consideraron que es procedente el reclamo de la actora, ya que de los elementos probatorios obrantes en los autos, acreditan suficientemente la existencia las dolencias psicofísicas de la actora y que las mismas fueron consecuencia del ambiente de trabajo hostil en que se desarrolló la relación laboral luego del cambio de autoridades, lo que permite advertir un contexto de vulnerabilidad y discriminación laboral que además puede encuadrarse como violencia de género, es decir, puede subsumirse el cuadro fáctico en ese tipo específico de violencia.

La conclusión precedente permite desmembrar que estamos en presencia de un acoso laboral o *mobbing*, los que se caracterizan por el restringido ámbito de privacidad en que suelen perpetrarse y con la consecuente dificultad de recolectar los elementos probatorios, motivo por el cual, en la gran mayoría de las ocasiones la declaración de la víctima suele ser no sólo la piedra angular del cuadro probatorio, sino también la única y en soledad.

VII. Referencias

Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea.

Babugia, M. (2012). *Ponencia en el IV Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo*. Obtenido de http://congresosartra.com/MENDOZA-2012/MENDOZA/ponencias_mendoza3.html

Belloti, M. (2014). "*La Ley 26485 como recurso para revenir, sancionar y erradicar la violencia*". Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina33396.pdf>.

González, V. I. (2017). "*Legislación Argentina sobre violencia laboral en organismos estatales*". Obtenido de Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Año 14 / N° 47.

Ivanega, M. M. (2018). *"Mobbing" y Acoso laboral en el Empleo Público. Referencias a la Jurisprudencia de la República Argentina*. Obtenido de Anuario Juridico Villanueva 12 - págs.183 a 198.

Zin, M. (2020). *Mobbing/Acoso laboral: su regulación en el marco del empleo público*. Obtenido de Cuadernos del Inap -ISSN 2683-9644.

Jurisprudencia

S.C.J. Sala II de Mendoza, (2020). "Kraus Ingrid Analia en J° 12345 Kraus Ingrid Analia c/ La Caja ART S.A. p/ enfermedad profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial" (10 de 11 de 2020).

C.N.A.T. Sala I (2019)"P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido", Causa N° 74277/16. (28 de 11 de 2019).

Legislación

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 13/05/1976).

Ley n° 23.179, (1985) Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la Mujer. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/05/1985).

Ley n° 24.557, (1995) . Ley de Riesgos de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 04/10/1995).

Ley n° 24.635, (1996) Convención Belem do Pará. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 09/04/1996).

Ley n° 26.485, (2009).Ley de Protección Integral a las Mujeres. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 14/04/2009).