



Carrera: Abogacía

Tutor/a: Dra. Lozano Bosch, Mirna

Alumno: Gabriel Matías Niño

Legajo: ABG06307

DNI: 37.716.413

Opción de trabajo: Comentario a Fallo

Tema elegido: Derechos Laborales Fundamentales

“Elección del fallo, identificación del problema Jurídico, Justificación y relevancia del mismo”.

Tutor/a: Dra. Lozano Bosch, Mirna

Tema: Derecho Laborales fundamentales

Fallo elegido: “B., E. J. y otro p.ss.aa. Lesiones calificadas por el art. 80”
EXPEDIENTE N°

Fecha: 28/12/2021

Jurisdicción: Córdoba Capital

Organismo: Cámara en lo Criminal y Correccional de Cuarta Nominación, Sec. N° 7

Autoridad: Presidente de la Sala Colegiada, Enrique Berger; María Antonia De la Rúa; Luis Miguel Nassiz.

Sentencia N°: 94

“EL MOBBING LABORAL Y SU REPARACIÓN DE DAÑOS”

1- Sumario:

Sumario: 1 - Introducción. 2 - Aspectos Procesales. 2a - Reconstrucción de Premisa Fáctica. 2b - Reconstrucción de la Historia Procesal. 2c- Descripción de la decisión del Tribunal. 3- Análisis de la Ratio Decidendi. 4 - Descripción de análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y Jurisprudenciales. 4a - Doctrinas. 4b - Jurisprudencias. 5 - Opinión del Autor. 6 - Conclusión. 7 - Referencias.

1- Introducción:

En el presente trabajo, se desarrolla una nota a fallo sobre un tema importantísimo como lo es “El Derecho Laboral” y su fuerte vínculo con los Derechos a la Salud mental, el trato digno, igualdad de trato, derecho a gozar de una seguridad psicofísica, principio de buena fe y reparación plena de Daño. Estos, establecidos Constitucionalmente y también en otras Normas legales derivadas que se trabajarán en las páginas siguientes. He aquí que el eje y la central preocupación son los institutos jurídicos que obran y se aplican en el presente fallo con la Sra. A.R.M (así la describe el expediente) como víctima de mobbing laboral, la misma se ve afectada por graves lesiones psicofísicas, lo cual la lleva directamente a ser vulnerada en su calidad de vida, desempeño y ambiente laboral, además de estar en una posición indefensa y de poca presencia frente a su superior jerárquico, quien debe garantizar su seguridad psicofísica.

En el presente fallo, he podido identificar “Problemas de relevancia”, ya que, en el mismo en principio se plantea una acción penal por parte de la querellante particular, en segundo lugar, se plantea “La admisibilidad de un acuerdo conciliatorio y resarcitorio económico por parte del imputado buscando así su objetivo de extinción de la acción penal y ser sobreseído en la causa.

De esta manera se puede observar que se busca la mejor normativa para aplicar al caso concreto y que mejor convenga a las partes.

Respecto de esto la Organización Internacional del Trabajo (2008), se pronuncia en un informe y dice “ Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista”.

Los seres humanos a lo largo de la historia parecemos estar desinteresados y tibios frente a los intereses psicofísicos del prójimo, su conservación es de vital importancia. En el mismo se observa falta de atención por parte de las autoridades políticas y públicas, quienes tienen la posibilidad y responsabilidad de mantener en cumplimiento los derechos de un trabajador/a. Es así que de igual manera miran para otro lado en estos temas tan trascendentes y fundamentales para el mundo del Derecho Laboral.

Este fallo judicial viene a poner en evidencia que las prescripciones sustanciales y legales establecidas son usadas como más les conviene al sector más fuerte de una confrontación litigiosa en el ámbito del trabajo, de igual manera, cabe destacar que hay suficientes herramientas para poder hacer valer los Derechos de los trabajadores/as ante la situación que nos convoca hoy.

Es así que vengo a poner también en observación y reflexión la efectividad de algunas políticas de gestión judiciales necesarias para tan noble finalidad y/o objetivo como lo es “Gozar de un ambiente laboral digno, seguro y celebrar los derechos a la buena salud psicofísica”.

2- Aspecto Procesales:

a - Reconstrucción de Premisa fáctica:

Entre el 20/03/2008 y el 13/08/2008 la Sra. A.R.M fue empleada con categoría de vendedora “B”, la misma se desempeñaba bajo las órdenes de su supervisor, el Sr. Federico Jesus Rossini en una empresa de Telemarketers, quien en ese periodo de tiempo de manera ininterrumpida y sistemática acosó psicológica y laboralmente a la Sra. A.R.M. en el horario de 8:30 a 15 hs. Con el fin de que dicha vendedora no tenga otra opción que renunciar a sus tareas laborales. Es así que el Sr. Rossini hacía uso de su superioridad jerárquica interna dentro de la empresa y de esta manera aprovecharse de la víctima, incurriendo directamente en “Mobbing Laboral” concepto que analizaremos en páginas posteriores.

El acusado en este fallo se dirigía de manera extremadamente grosera, agresiva, manipuladora y humillante hacia la Sra. A.R.M., con términos tales como inútil, loca, muerta de hambre, entre otros comentarios desacreditantes antes sus pares, o frases como “no servís para nada, es mas, tengo tu telegrama de despido en el cajón, que si quieres podemos arreglar de otra manera para que te quedes...”o “¿le contaste a tu esposo que te hice llorar? Él mismo aplicaba sanciones disciplinarias, acercamientos físicos constantes a la manera de acecho, tocamientos de cabello y hombros en forma de masajes, golpes a elementos de trabajos y gritos, ello además de entorpecer el desempeño de sus tareas laborales y el logro de los objetivos de ventas, al no entregarle o hacerlo tardíamente las planillas de clientes o proveer aquellas que se encontraban en desuso. Todo lo cual le provocó a A.R.M. lesiones psíquicas diagnosticadas como trastorno de ansiedad con crisis de pánico secundario, estrés agudo producido por mobbing laboral, y que en el aspecto físico repercute en una gastropatía antral leve, por las que se le indico licencia médica psiquiátrica a partir del 14/08/2008 hasta el 22/12/2009 inclusive habiéndose diagnosticado un 10% de incapacidad laboral y la presencia de secuelas tales como temor hacia las figuras de autoridad, desconfianza y recelo a ser dañada, quedando un resto paranoide referido a la posibilidad de revivir la crisis traumática sufrida al experimentar situaciones similares , además del debido sometimiento a un extenso tratamiento psiquiátrico que perduró hasta el día de la resolución del presente caso.

Por otro lado, una vez que la víctima se convierte en querellante particular denunciando al gerente de la empresa donde se desempeñaba, Sr. E.J.B. el mismo es imputado penalmente por los delitos penales de “comisión por omisión”.

El 17 de noviembre de 2021, el abogado apoderado de la Sra. A.R.M, Dr. Pedro Eugenio Despouy Santoro y el defensor técnico del imputado E.J.B. Dr. Alejandro Perez Moreno comparecen ante la Cámara Criminal y Correccional de Córdoba presentando un escrito titulado “Conciliación y acuerdo resarcitorio”, seguidamente firmado en conformidad por las partes intervinientes. Con la intención de reparar las lesiones sufridas por la víctima con un acuerdo conciliatorio y resarcitorio.

b - Reconstrucción de historia procesal:

Con fecha 13-04-2018 el Sr. E.J.B. En carácter de imputado penalmente por los delitos de comisión por omisión que se le acusan en autos, es citado a juicio.

Que con fecha 17-11-2021, el apoderado de la querellante particular A.R.M., Dr. Pedro Eugenio Despouy Santoro y el defensor del acusado Sr. E.J.B., Dr. Alejandro Perez Moreno presentan ante el tribunal una propuesta de “Conciliación y acuerdo resarcitorio” en conformidad y firmado por las partes intervinientes en la presente causa penal.

Con fecha 28-12-2021 el tribunal de la cámara en lo criminal y correccional de cuarta nominación, sec. N° 7 resuelve y decide hacer lugar a la propuesta de acuerdo de conciliación resarcitoria, sobreseyendo al imputado, extinguiendo la acción penal y homologando el presente documento.

c - Descripción de la decisión del Tribunal:

El tribunal de la Cámara en lo criminal y correccional de cuarta nominación, sec N°7 de la ciudad de Córdoba Capital, decide hacer lugar al petitorio de un acuerdo de conciliación resarcitorio solicitado por las partes intervinientes.

En el mismo acuerdo se expresa el sobreseimiento del imputado y extinción de la acción penal.

La querellante particular, Sra. A.R.M. accede a recibir en un solo pago la suma de USD 6.500 en concepto de reparación de todos los daños y lesiones sufridos por motivo de mobbing laboral. Y que en consecuencia la víctima/querellante nada más tiene por reclamar al Sr. E.J.B. bajo ningún concepto.

Se homologa el presente acuerdo en todos sus términos, pactado y celebrado por las partes.

3- Análisis de la Ratio Decidendi:

El tribunal decide hacer lugar al petitorio de las partes, es decir llegar a un acuerdo conciliatorio y resarcitorio basándose en el código procesal penal de la provincia de Córdoba, en cumplimiento del artículo 13 bis, inc. 5, código penal artículo 59, inc. 6, donde prevé una alternativa de resolución de conflictos. Esto es, poder llegar a un acuerdo de conciliación resarcitorio, que logre cubrir los intereses de las partes, prestando conformidad en todos sus términos. En este acuerdo prevee una suma de dinero en favor de la denunciante/víctima, y la extinción de la acción penal en favor del imputado, es decir, consigue el sobreseimiento. En materia de daños los resarcimientos

son en dinero y en especie art. 1740 del CCYC, por lo cual, el presente fallo se resuelve haciendo uso de esas facultades del imputado en la causa, poder resarcir por las lesiones y daños causados a la víctima y querellante.

4- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:

a - Doctrina:

Teniendo en cuenta la sociedad actual relacionado con el Derecho Laboral, se puede apreciar que el mismo es un tema ampliamente relevante para el presente TFG, y para la sociedad toda, ya que, el mismo acarrea ataques directamente a los Derechos Laborales fundamentales plasmados en la Constitución Nacional Art. N° 14, 14 bis y ley de contrato de trabajo, ley N° 20.744, tales como trato digno, discriminación, igualdad de trato, condiciones dignas y equitativas, principio de buena fe, deber de seguridad psicofísica.

El ambiente de trabajo es el lugar donde cada individuo permanece una gran cantidad de horas, de acuerdo con las tareas encomendadas por sus superiores. Ese lugar debería ser un ámbito confortable y placentero donde discurra la vida de los trabajadores. Pero muchas veces, esa zona de confort laboral se ve alterada por un sinnúmero de acciones que transforman lo apacible en un ambiente intolerable durante la mayor parte de la jornada de trabajo

(Mauricio Roberto Daniel, 2021,p1).

Las lesiones a la salud mental son muy importantes y relevantes en los tiempos que nos tocan vivir, tanto como la salud física y la vida misma,

Esto es para los actuales habitantes de las sociedades del mundo, como para los futuros, un deber cuidar y proteger la salud mental de las sociedades modernas y postmodernas. La misma cada vez tiene más profundidad en su aspecto y está muy ligada a las ideas y consecuentes conductas del ser humano, lo que quiero referir, es que el ser humano depende mucho de su salud mental y su salud emocional para conducirse en la vida, es desde ahí donde parte su comportamiento y desandar diario.

“ Las exigencias de nuestro mundo actual reclaman una protección efectiva de la persona humana y el reconocimiento de estos derechos esenciales le garantiza poder exigir, frente a los demás, erga omnes, el respeto integral de su dignidad personal ”

(Juan Carlos Palma, 2006, p.2).

Es así, que entramos directamente a relacionar lo precedentemente explicado con el Mobbing Laboral, el cual tiene cada vez más visibilidad en el mundo del trabajo, afectando de esta manera directamente a los trabajadores/víctimas.

El mobbing deriva del verbo inglés "to mob" que significa atacar, maltratar o asediar. Dicha noción ha sido popularizada en los años 80 por Leymann quien siguiendo a KONRAD LORENZ consideraba que "el mobbing es aquella situación en la que una persona ejerce violencia psicológica de manera sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus laborales y lograr que finalmente una persona acabe por abandonar el lugar de trabajo"(1).

(Andrea Fabiana Mac Donald, 2015, p. 1).

Continuamos sobre estos conceptos diciendo que:

PIÑUEL expresa que "el mobbing o acoso psicológico en el trabajo consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas"(4).

(Andrea Fabiana Mac Donald, 2020, p. 1).

Con respecto a las graves y difíciles consecuencias que ocasiona el Mobbing Laboral podemos enumerar las siguientes:

F) CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS Y LABORALES * Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.

* Proceso de desvaloración personal.

- * Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
 - * Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
 - * Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
 - * Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
 - * Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
 - * Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.
- (Maria Cecilia Bustamante, 2008, pp. 4-5).

Todo ello lo lleva a un gran deterioro tanto en su mundo personal como familiar y laboral, es por ello que después esta decadencia del trabajador debe ser recuperada con ayuda de profesionales que lo ayuden a salir del pozo en el que fueron sumergidos. A continuación exponemos casos jurisprudenciales de similares características

b. Jurisprudencia:

“R.,J.D.; R., P. E. c. EL MANGRULLO S.A. - ORDINARIO”, S -

En estos autos caratulados, se observa como la Sra. Reynoso y su pareja en carácter de empleados de la cosecha de una finca situada en la provincia de Salta, Reynoso sufre acoso laboral y sexual por parte de su superior jerárquico, pero cuando da aviso a la empleadora de la situación mediante una carta documento N° 178522988 del 19 de febrero de 2013, la demandada niega la situación denunciada, de esta manera decide dejarlos sin tareas laborales, extinguiendo anticipadamente así el contrato de trabajo de temporada por supuestos motivos de haber finalizado su actividad cíclica y de no tener más tareas para asignar a dichos empleados, alegando como justificativo los factores climáticos.

Es así que observamos un total desinterés por parte del empleador hacia las lesiones que está sufriendo y padeciendo su empleada, no solo que niega la situación sufrida por la víctima, no se hace cargo de la misma, sino que también los deja sin empleo.

El tribunal decide hacer lugar a su demanda e indemnizar económicamente al trabajador.

“M., V. M. c. R., R. O. s/ Sent. Cobro de pesos - Rubros laborales”

En estos autos caratulados, se refleja como la empleada de una perfumería de la Ciudad de Santa Fe sufre acoso laboral, “Mobbing Laboral”, por su superior jerárquico, quien resulta ser el hijo del dueño y gerente de varias sucursales. Ante el envío de 19 cartas de documento haciendo aviso por parte de la actora, el empleador no contesta, tampoco intenta ponerse en conocimiento de la situación que sufre y padece su empleada. Recién en la etapa judicial de estos hechos descriptos, el empleador contesta la demanda aduciendo que no la conoce a tal empleada, y que además él no trabaja en esa sucursal, que se desempeña de manera física y principal en la Ciudad de Paraná. y que jamás estuvo presente en la sucursal de Santa Fe. Faltando de esta manera a las normas laborales como lo es el art. 75 de la ley 20.744 donde se prevee el deber de dirección y manejo para el empleador, y los derechos de seguridad psicofísica a favor del empleado. Finalmente el tribunal decide hacer lugar parcialmente a la demanda de la actora.

“Estrada, Dante Hugo c. Asociart A.R.T S.A s/ enfermedad accidente”

En estos autos caratulados, tenemos al señor Estrada quien inicia un reclamo por padecer y contraer diabetes a causa de estrés laboral y un ius variandi abusivo, sufriendo este cambios de puestos, cambios de sucursales, inclusive cambios de sucursales hacia otras provincias por parte de su empleador, Tarjeta Cuyanas S.A. La ART Asociart, rechaza el reclamo por no tener nexo causal su enfermedad con su actividad laboral y además alega que la misma no es una enfermedad profesional listada, niega que las condiciones laborales le hayan causado las secuelas que describe el trabajador dicen ser incapacitantes, solicita al empleador la integración de la litis.

Finalmente el tribunal decide hacer lugar a la demanda del actor e indemnizar con prestaciones dinerarias.

5- Opinión del autor:

En base al problema de razonamiento jurídico que se expusieron en los inicios de este trabajo podemos decir que:

Teniendo en cuenta que los derechos laborales fundamentales afectados en el mobbing laboral son: el trato digno, la seguridad psicofísica, la salud mental, el buen clima laboral, se puede evidenciar que la reparación de tales lesiones y daños causados por parte y con responsabilidad exclusiva del empleador, no es un tema menor ni que se pueda pasar por alto muy fácil, ya que, está siendo afectada la salud mental, emocional, espiritual y física de un ser humano, y esto lo dirige a lamentables consecuencias. Siendo este, un deber sumamente relevante para el empleador, el brindar seguridad psicofísica a sus empleados/subordinados Art. 75 de ley 20.744.

Como la aplicación del derecho muchas veces llega tarde, solo para la reparación de los daños y no la prevención, como ya nos habla el nuevo código civil en sus artículos 1710, 1711. Claramente se podría haber prevenido los daños y lesiones sufridos por la Sra. A.R.M.

El convenio 190 de la O.I.T. (2019) ya nos cambia los paradigmas y establece de manera bien precisa los temas aquí tratados, que son el acoso y la violencia en el mundo laboral. De esta manera ya podemos decir que, tenemos suficiente legislación para los temas aquí desarrollados.

Mediante el presente apartado quiero hacer saber mi discrepancia con la tarea que llevó a cabo el ministerio público fiscal, el abogado patrocinador de la víctima y el abogado del imputado, ya que, las lesiones psicofísicas no se resuelven ni curan solo con prestaciones dinerarias, es así que, da la impresión de que el más fuerte de las partes intervinientes en el presente fallo, tiene mayor capacidad de manejo en cuestiones de reparación de daños, el mismo direcciona o intenta manejar la situación desde lo económico y no desde una verdadera y plena reparación de daños sufrido por la víctima.

Por ello, se entiende que con dinero se acaban y solucionan las problemáticas que se plantean en los ámbitos laborales, la parte más débil cede y acepta los ofrecimientos económicos de la patronal, y eso lleva a pensar: ¿Quién no aceptaría grandes ofrecimientos dinerarios como indemnización por mobbing laboral? Un empleado

común y corriente que pertenezca a una clase media baja, tiene muchas probabilidades de no dudar y aceptar tales ofrecimientos. Es aquí mi crítica al uso equivocado del dinero.

El dinero intenta plantear un rol de satisfacción o proponer una equivalencia a favor de la víctima que no llega a ser suficiente.

Cuando en realidad en temas tan sensibles como lo es la salud psicofísica, necesitamos una labor más humanitaria, empaticante y resocializadora para con la trabajadora A.R.M.

Pareciera que el dinero es quien imparte justicia, dejando de lado una verdadera reparación plena de la salud mental y emocional, significando esto, garantizar un retroceso al estado anterior al daño causado, una continuidad y/o una reinserción en el mundo del trabajo, una reparación psicofísica completa, y que esa persona pueda volver a su estado anterior como señala la ley. Al respecto el artículo N° 1740 del Código Civil y Comercial nos habla de volver al estado anterior al hecho dañoso. Cabe destacar que el acuerdo que se firma entre las partes, se observa repetidamente la frase “extinción de la acción penal”, es decir, que lo único que le importa al imputado y a su defensor técnico es el sobreseimiento del mismo, dejando de lado los daños y lesiones causados a la salud integral de la víctima.

Sin embargo, colocarse en la noble y responsable tarea de reparación plena para con la trabajadora, pudiera significar mucho menos dinero de lo que se puso en manos de la misma. Es necesario siempre observar estas cuestiones desde otra perspectiva, y centrarse en resolver el problema de fondo y no de manera superficial.

Sumado a lo antes expresado, se puede imaginar que, pudiera haberse ofrecido o exigido diferentes tratamientos terapéuticos de tipo psicológico y psiquiátrico adecuado para la Sra. A.R.M., con el objetivo de buscar y lograr que la misma pueda estar en condiciones óptimas de volver a tareas laborales. Ya que, lo más importante para un trabajador, desde una óptica lógica general, es poder seguir estando en el ámbito laboral continuamente y en las mejores condiciones posibles. Es por ello que en párrafos anteriores se denota la discrepancia con la conducta de los abogados intervinientes y el ministerio público fiscal, evidenciando firmemente que la reparación de daños no solo implica compensaciones dinerarias.

6- Conclusión:

En síntesis, y a modo de cerrar el presente trabajo, el fallo que hemos analizado demuestra que la reparación de daños, con afectación psicológica solo viene aparejado y acompañado de prestaciones dinerarias, así se observa en los otros fallos citados también, siendo aparentemente el camino más rápido, corto y “saludable” como se describe en el acuerdo conciliatorio que llegaron las partes intervinientes, con la notable intención de extinguir la acción penal en contra del imputado/empleador.

Con ello, los abogados de las partes y el ministerio público fiscal no hacen nada más que acatar esa idea y modelo de acuerdo, que no va en concordancia con nuestras leyes, no pensando en que la reparación de daños psíquicos puede ir más allá de lo pecuniario.

Una verdadera reparación integral y plena como señala nuestro Código Civil y Comercial en sus artículos N° 1740; 1746; 1716 debe alcanzar acciones humanitarias que le permita a la víctima recomponer su situación, volver a desempeñarse en el ámbito laboral, tener un tiempo para restablecerse emocionalmente y anímicamente, perder el miedo y erradicar las consecuencias que señala Maria Cecilia Bustamante (2008), y con ello traer en evidencia la pericia psicológica llevada a cabo sobre la víctima de mobbing laboral, donde se puede ver que realmente tuvo consecuencias psicofísicas de importancia.

Todo ello en garantía de las estipulaciones del Art. 14 bis de la Constitución Nacional y la Ley de Contrato de trabajo, Artículo N° 75.

Si se hubiera aplicado bien el derecho vigente de nuestro país, la víctima tendría lugar y acceso no solo a la indemnización pecuniaria que le ofrecen en el acuerdo de conciliación, sino también a una esperanza de pronta mejoría de su persona y reinscripción en el mundo laboral, entendiéndose este como la mejor y mayor fuente de ingresos y basta dignidad para un trabajador.

7- Referencias:

- *Andrea Fabiana Mac Donald (2015), El mobbing en las relaciones laborales: una problemática actual. p. 1.*
- *Andrea Fabiana Mac Donald (2020), la importancia del convenio de la OIT sobre la violencia o acoso laboral. p. 1.*

- *Constitución Nacional de la República Argentina, art. 14 y 14 bis,*
- *Juan Carlos Palma, (2006) “Contenido del Derecho a la Salud”. Id SAIJ: DASF070034*
- *Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo art. 75, decreto 390/1976.*
- *Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, sala II(CLaboralSantaFe)(SalaII) autos: “M., V. M. c. R., R. O. s/ Sent. Cobro de pesos - Rubros laborales”*
Cita: TR LALEY AR/JUR/139766/2021
- *Cámara 1a del Trabajo de Mendoza(C1aTrabMendoza) autos: “Estrada, Dante Hugo c. Asociart A.R.T S.A s/ enfermedad accidente” Cita: TR LALEY AR/JUR/38844/2021*
- Maria Cecilia Bustamante, (2008), “El mobbing laboral” Id SAIJ: DACC080115.*
- *Mauricio Roberto Daniel, (2021) “Mobbing: un problema psicosocial del siglo XXI” Cita: TR LALEY AR/DOC/273/2021.*
- *Sala II de la cámara de apelaciones del trabajo, ciudad judicial - Salta. Apelación interpuesta a fs. 457/463. autos: “R.,J.D.; R., P. E. c. EL MANGRULLO S.A. - ORDINARIO”, S - 7.013/13*
- Ver Informe de la OIT: "La violencia en el trabajo: un problema mundial". 20 de julio de 2008. <https://www.ilo.org>*
- Ver Convenio 190 de la OIT, 2019: <https://www.ilo.org>*