

UNIVERSIDAD
SIGLO



La educación evoluciona

El Mobbing como injuria laboral y su dificultad probatoria.

Comentario al fallo “A. E. C., c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” de la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta.

Nombre y Apellido: Ana Ines Justiniano

D.N.I.: 38.342.284

Legajo: VABG62569

Tutor: Vanesa Descalzo

Módulo N° 4: Documento final

Fecha de entrega: 13/11/2022

Carrera: Abogacía

Sumario: 1. Introducción – 2. Construcción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – 3. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – 4. Análisis y comentarios de la autora – 5. Conclusión – 6. Listado de referencia bibliográfica – 6.1 Doctrina – 6.2 Legislación – 6.3 Jurisprudencia

1. Introducción

En términos generales, el *mobbing* puede ser definido como “todas aquellas acciones que, durante un tiempo prolongado, afectan la dignidad del trabajador, violentan su derecho a no ser discriminado, quebrantan su honra y su integridad física, psíquica y moral” (Dallo y Zurbriggen, 2014, párrafo 3°). Por su parte, la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres en su art. 6° inc. c) define la violencia laboral contra las mujeres como aquella que se ejerce mediante la realización de actos discriminatorios en dicho ámbito (sea público o privado), que obstaculiza el acceso al empleo, ascensos, estabilidad o permanencia dentro de él y, entre otras manifestaciones, hostiga psicológicamente en forma sistemática a la mujer con el fin de excluirla laboralmente.

Sobre la temática, el fallo que será objeto del presente comentario es el dictado por la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta en los autos “A. E. C., c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” del 22 de abril de 2021. El mismo es relevante pues demuestra cómo opera y visibiliza la dificultad probatoria de la violencia laboral desplegada en contra de las mujeres. En él los sentenciantes establecen que el acoso laboral o *mobbing* sufrido por la trabajadora demandante configuró causa suficiente para colocarse en situación de despido indirecto pues los actos persecutorios repercutieron directamente contra sus derechos fundamentales. Asimismo, destaca la obligación imperante que pesa sobre los tribunales en la resolución de los casos llevados a su conocimiento de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de cualquier trabajador, no permitiendo a los empleadores la vulneración de los derechos de aquellos.

La violencia, el acoso y la marginación laboral es una problemática constante que atraviesa a millones de mujeres a diario que afectan sus derechos fundamentales y que, gracias a la lucha constante contra este flagelo, es llevada a los tribunales para que éstos impartan justicia. El presente fallo resuelve sobre este tópico con una mirada de género en el esclarecimiento de los hechos denunciados por la mujer.

De esta manera y fruto de su análisis, se desprende la existencia de dos problemas jurídicos. El primero se constituiría en un problema lingüístico de textura abierta del lenguaje pues los magistrados debieron determinar si los actos de violencia y acoso laboral, tales como la quita de tareas y la marginación a la que fue sometida la trabajadora, quedaron comprendidos dentro de la justa causa –injurias laborales– de la que habla el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo para que el despido indirecto en el que se colocó la mujer sea considerado como ajustado a derecho.

Asimismo, se configura un problema de prueba. En efecto, ante la dificultad de probanza del denunciado y reiterado maltrato laboral de la mujer por parte de un superior jerárquico, el tribunal, para resolver la controversia, determinó que debía aplicarse el estándar probatorio dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en casos como “Pellicori” y “Sisnero” sobre despidos discriminatorios dando preeminencia a los indicios aportados por la mujer (víctima de los acosos), las testimoniales y la pericial psicológica. Por su parte, la parte demandada deberá acreditar que su conducta se generó debido a causas absolutamente ajenas a la invocada por la actora.

2. Construcción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.

La Sra. A., E. C., trabajaba como secretaria de la obra social de conductores, camioneros y personal del transporte automotor de cargas. En su labor se encargaba de todas las cuestiones relativas a la parte administrativa de la misma. Alrededor del año 2014 comenzó contra su persona una serie de hostigamientos, violencia y persecución laboral por parte del Sr. A., quien era el encargado de la sucursal en la que trabajaba. Éste procedió a quitarle tareas laborales, la despojó de la realización de pagos, órdenes, autorización y posteriormente las de atención al afiliado, quedándose sin realizar tarea alguna, permanentemente sentada, sin hacer nada, en un rincón. Asimismo, dio órdenes que nadie se dirigiera a ella. Como consecuencia de este acoso, la vida laboral, íntima y las relaciones familiares de la Sra. A., se vieron afectadas por lo que comenzó tratamiento psiquiátrico y obtuvo licencia por enfermedad.

Posteriormente, la Sra. A., procedió a intimar a la patronal por medio de telegrama a que cese la mencionada persecución, se le otorguen tareas normales y habituales a su reintegro con apercibimiento que, de no hacerlo, se consideraría despedida e injuriada. Culminada la licencia por enfermedad y reincorporada a su puesto de trabajo se encontró con la misma situación de marginación por lo que

permaneció treinta minutos y procedió a retirarse del lugar de trabajo dándose por despedida e injuriada. De acuerdo con este esquema fáctico interpone demanda laboral para ser indemnizada de acuerdo a los rubros regulados por la ley y por daño moral.

La sentencia del Juzgado N° 1 de Primera Instancia del Trabajo hizo lugar parcialmente a la demanda y declaró procedentes los rubros indemnizatorios correspondientes al despido indirecto con justa causa, vacaciones proporcionales del año 2016, art. 2° de la ley 25.323 y la indemnización por daño moral. La parte demandada disconforme con lo resuelto interpone recurso de apelación y expresa agravios. A su turno, la actora contesta el memorial de agravios y solicita se rechace la apelación interpuesta.

Es así como los autos llegan a la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta que una vez dictado el decreto de autos para sentencia falla haciendo lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y, en su mérito, revoca la procedencia del rubro SAC s/ vacaciones proporcionales 2016, el que deberá ser descontado de la planilla obrante en la sentencia y confirma la decisión apelada en lo que fue materia de los restantes agravios que fueron rechazados. Impone las costas a la actora vencida por la parte en la que progresa el recurso y a la parte demandada apelante en lo que el mismo es rechazado en ambas instancias (arts. 71 y 273 del CPCC). Asimismo, dispone que en la oportunidad procesal correspondiente, se regulen los honorarios de los profesionales intervinientes. Se tiene presente la reserva constitucional efectuada y se ordena se copie, registre, notifique y bajen los autos al juzgado de origen.

3. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia

El tribunal unánimemente, sobre el problema jurídico de textura abierta del lenguaje, comenzó su fundamentación trayendo a colación doctrina y jurisprudencia (*obiter dicta*) y sostuvo que la justa causa del art. 242 LCT, constituye un concepto abstracto, que es llenado por los jueces en su sentencia en cada caso cuando individualizan el comportamiento que en sí mismo es justa causa de extinción del contrato de trabajo. El legislador ha adoptado en nuestra Ley de Contrato de Trabajo el sistema de causa genérica única –la injuria laboral– reconociendo su naturaleza casuística, dejando la interpretación y debida valoración en cada caso particular a la prudencia judicial. La valoración del cumplimiento de los requisitos formales, de las causales invocadas y su aptitud para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración las modalidades de la relación y las

circunstancias personales que se dan en cada caso. Por su parte, invocaron jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que en su Sala V ha precisado el concepto de injuria –al que adhieren– expresando que para que se configure una injuria que permita denunciar el contrato de trabajo debe existir un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato regido por el artículo 10 de la L. C. T (Pérez, Carlos A. c/The First National Bank of Boston).

Sostienen que en el presente caso se denuncia un trato discriminatorio de parte de un dependiente de la empleadora hacia la actora, el que se denuncia como “*mobbing*”. Ello involucra cuestiones relacionadas con derechos fundamentales de la Sra. A., como persona y como mujer trabajadora. Básicamente, tiene que ver con su derecho a un trato digno e igualitario en el ámbito laboral, que se refleja en el derecho a trabajar en un ambiente laboral saludable, a que se reconozcan sus capacidades y se le otorguen tareas de conformidad a su categoría, años de antigüedad y experiencia en el trabajo y su derecho a ser oída y protegida por su empleadora y al respeto como mujer trabajadora por parte de la misma.

Además los magistrados traen a colación la regulación establecida 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, sobre la definición de violencia (art. 4°) la tipologías que ésta puede tener (art. 5°) y la definición de violencia laboral (art. 6° inc. c). Sentados estos conceptos, sentencian que éstos son fundamentos suficientes que permiten vislumbrar la gravedad de la injuria moral a la que fue expuesta la actora durante una considerable cantidad de tiempo, siendo revictimizada por la omisión de su empleadora de accionar en virtud de las denuncias recibidas que involucraban una conducta repudiable de un compañero de trabajo hacia su persona.

Sobre el problema jurídico de prueba, entendieron que, en el supuesto de autos, a los fines probatorios, resulta de aplicación la doctrina sentada por la CSJN en el fallo “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”. Es decir, la actora debía aportar indicios serios y concretos acerca de que las actitudes que describe en la demanda dirigidas hacia su persona por parte del dependiente de su empleadora, lesionaron su derecho a la no discriminación o a la igualdad de trato; y la parte demandada, acreditar que la conducta desplegada por el Sr. A. se generó en causas absolutamente ajenas a la invocada vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, que de la compulsión de la causa, observan que la actora aportó elementos suficientes para configurar los indicios serios y concretos acerca de la veracidad de los hechos que expone. En efecto, la actora denunció ante la empleadora, telegrama mediante, ser víctima de un maltrato laboral proferido por su superior, cuestión que lejos de ser atendida fue compulsivamente negada por la patronal. Asimismo, de las declaraciones testimoniales rendidas en la causa, surgen indicios suficientes acerca de que, en un principio, la actora era la empleada encargada de todas las tareas administrativas correspondientes a la obra social y algunas del sindicato y que, posteriormente, estas tareas le fueron asignadas a dos compañeras que antes trabajaban en la parte de arriba del edificio, relegando a la Sra. A. hasta el punto de no tener nada que hacer y que, según testimonio de T. G., existían órdenes de A. de que no debía hablar con nadie y que nadie debía dirigirla la palabra.

Además, la prueba pericial psicológica informa que “se observan signos y síntomas en la evaluada que son compatibles con haber padecido *mobbing*, tales como: dificultad en la comunicación, asilamiento social, desprestigio ante el resto de los trabajadores, desprestigio laboral y afectación de su salud psicofísica (...). Frases que muestran el grado de aniquilamiento subjetivo que vivenció la examinada manifestando síntomas físicos como psíquicos, entre los que se destacan la aparición de un trastorno depresivo ansioso.

Todas estas cuestiones, llevan al convencimiento que, en autos, la actora ha logrado introducir indicios serios y razonables respecto de los hechos de acoso laboral denunciados en su demanda los que, prima facie evaluados, resultan idóneos para inducir su existencia y, con base en ello, de acuerdo al estándar probatorio dispuesto por la CSJN para los casos análogos al presente donde se encuentra controvertida una situación de discriminación o trato desigual, debía la parte demandada acreditar que la conducta de su dependiente obedeció a causas ajenas a la invocada vulneración a los derechos fundamentales de la Sra. A., puntualmente a su derecho a un trato digno. Lo que no hizo.

Con base en ello, no surge del intercambio epistolar ni de las constancias de la causa que la empleadora hubiere realizado algún tipo de sumario o investigación a los fines de la averiguación de lo denunciado. Ésta no es la actitud esperable de un empleador a quien se pone en conocimiento de un hecho irregular que estaría involucrando posibles conductas de discriminación, trato desigual y/o maltrato hacia una dependiente, sino todo lo contrario.

4. Análisis y comentarios de la autora

Tal como lo mencionamos *supra*, el fallo objeto de este comentario, en primer término, presenta un problema lingüístico de textura abierta del lenguaje. Los jueces debieron determinar si los actos de violencia y acoso laboral, tales como la quita de tareas y la marginación a la que fue sometida la trabajadora, quedaron comprendidos dentro de la justa causa de la que habla el art. 242 LCT para que el despido indirecto en el que ella se colocó sea considerado como ajustado a derecho. Situación problemática que fue resuelta con gran tino por la Cámara. Ello pues queda en cabeza de los jueces la determinación, en cada caso concreto, de la suficiencia de los hechos denunciados para que logren configurar justa causa en la terminación del vínculo laboral. En consecuencia, expondremos argumentos que justifican nuestra postura.

Con ese fin creemos necesario partir del concepto de violencia laboral. La violencia laboral ha sido definida como todo comportamiento o accionar por el cual una persona, dentro del ámbito donde desarrolla el ejercicio de su actividad profesional y como derivación directa de la misma, es humillada, agredida y lesionada en sus derechos fundamentales por otra que, generalmente, es un superior jerárquico. Éstas conductas persecutorias también pueden ser desarrolladas por compañeros de trabajo que ocupen el mismo lugar que su víctima (Grisolia, 2019; OIT, 2003).

Debemos aclarar que la violencia no conoce de géneros, sin embargo en el desarrollo que prosigue nos avocaremos puntualmente a la violencia laboral ejercida contra la mujer trabajadora y una de sus modalidades: el *mobbing*. El *mobbing* como manifestación de la violencia laboral, se presenta como una problemática a nivel global en las relaciones laborales. Éste se desarrolla mediante prácticas persecutorias que agreden directamente derechos esenciales de la persona (dignidad, integridad y salud) e indirectamente sus derechos como trabajadora apuntando a arruinar su reputación, aislarla, asignarle tareas sin sentido o directamente quitárselas completamente, etc. Por su parte, se destacan las consecuencias nocivas que produce en la persona de la víctima de los hostigamientos ya que afectan diversas facetas de su vida: físicas, psíquicas, productivas, entre otras (Devoto, 2015).

Por su parte, la jurisprudencia también ha ido delineando el concepto de *mobbing* y ha dicho que el hostigamiento laboral es un proceso desarrollado de forma continua, progresiva y de larga duración en el tiempo, cuya finalidad primordial, más no la única, consiste en la exclusión de la persona trabajadora del universo laboral. Este

proceso no es repentino ni casual, tiene un motivo preponderante de quien ejerce tal conducta¹.

Es así que sostenemos que esta clase de violencia se traduce en la vulneración del derecho a trabajar en un ambiente con condiciones óptimas de labor, violenta la dignidad de la persona humana reduciéndola a una cosa que puede ser manipulada y maltratada y, principalmente, cuando es ejercida contra una mujer es la manifestación de misoginia y estereotipos de índole patriarcal donde impera la idea de que la mujer no puede participar en otros ámbitos que no sea el hogareño y que su principal función es reproductiva y de cuidados. Idea respaldada por González del Campo (2008) cuando expresa que el acoso (de cualquier naturaleza) en el mundo del trabajo es una modalidad de violencia de género que vigoriza el estereotipo cultural de que es el varón el productor como figura dominante y la mujer reproductora, como figura sumisa, reduciéndola a un objeto sexual y negando su derecho de insertarse, actuar y desenvolverse en espacios considerados históricamente masculinos.

Es así que bajo todos estos fundamentos es que consideramos acertada la resolución del problema jurídico en desarrollo al tener por configurada como injuria todos los comportamientos persecutorios desplegados por el superior hacia la mujer. Ello pues tal como lo sostiene Grisolia (2022, p. 352) “la injuria es un grave ilícito contractual que justifica la aplicación de la máxima sanción (despido)”. Es el magistrado quien prudencialmente valorará la existencia de injuria, pues la ley le confiere la facultad de determinar en los casos concretos llevados a su conocimiento si es suficiente la gravedad alegada como injuria para tener por justificada la finalización del vínculo laboral ya sea por el trabajador o el empleador. Gravedad que se constata en el caso en examen.

Con esta línea de pensamiento la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo² tuvo por configurada la legitimidad del despido indirecto en que se colocó una trabajadora tras haber logrado demostrar mediante testimoniales que había sido víctima por parte de su superior jerárquico de tratos agresivos e injuriantes, ya que éste se refería a la mujer como una “atorranta” y otros tratos despectivos.

La citación de la sentencia precedente nos da pie para ingresar en el análisis de la resolución brindada por el tribunal al segundo problema jurídico que es el de carácter

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “H. Y. A. c/ T. A. S.A., s/ despido” Causa n° 28649/2013/CA1, cons. IV (2017).

² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “P. P. L., c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s/ despido” (2019).

probatorio. Recordemos que ante la dificultad de probanza del denunciado y reiterado maltrato laboral de la mujer por parte de su superior jerárquico, el tribunal para su resolución determinó que debía aplicarse el estándar probatorio dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en casos como “Pellicori” y “Sisnero” sobre despidos discriminatorios dando preeminencia a los indicios aportados por la mujer (víctima de los acosos), las testimoniales y la pericial psicológica. Por su parte, la parte demandada debía acreditar que su conducta se generó debido a causas absolutamente ajenas a la invocada por la actora.

La jurisprudencia ha sostenido que ante la evidente dificultad probatoria en casos de violencia o acoso laboral se debe dar especial importancia a las testimoniales por medio de la declaración de compañeros de trabajo, a la pericial para determinar la existencia de daños físicos o psicológicos y en caso de existir a la documental³. En igual sentido se expresa González Pondal (2016) que remarca la importancia que presentan los certificados médicos de psiquiatras y psicólogos que acrediten las consecuencias del *mobbing* en el trabajador, los indicios que acredite la víctima para que pueda producirse la inversión de la carga de la prueba y las testimoniales.

Ahora bien, sobre los indicios tal como sostiene Gabet (2018) el actor debe aportarle al juzgador elementos indicadores que le permitan generar un cierto grado de convicción de la existencia del acto violento y, por ende, discriminatorio. No debe quedarse en un mero relato de los hechos sino que pesa sobre él una gran responsabilidad de aportar indicios serios, idóneos y suficientes que trasladarán en la parte demandada la carga de probar que tal acto no existió.

En ese sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pellicori” ha establecido reglas o pautas de naturaleza probatoria que regirán en procesos donde se controvierta la existencia de un acto discriminatorio. Así ha sostenido que es suficiente, para la parte quien afirma haber sido víctima de discriminación que acredite hechos que, *prima facie* evaluados, sean idóneos para poder inducir su existencia, caso en el cual corresponderá probar a quien se reprocha la comisión del trato discriminatorio (demandado) de que su accionar tuvo una causa objetiva y razonable extraña a toda discriminación⁴. Procedimiento que fue confirmado en el precedente “Sisnero”⁵.

³ Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contenciosos Administrativo Federal, Sala IV, “H. V.N. c/ EN-Mº Defensa- FAA y otros s/ personal militar y civil de las FFAA y de Seg” cons. 7º (2015)

⁴ Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” cons. 11 (2011)

Bajo tales parámetros es que sostenemos que la Cámara ha juzgado correctamente el conflicto llevado por las partes y, por ende, ha brindado una resolución ajustada a derecho de las problemáticas jurídicas. Sobre ésta última al considerar que la violencia laboral contra la mujer constituye discriminación aplicó, acertadamente el estándar elaborado por nuestro Máximo Tribunal para estos casos de prueba difícil. Valoró con perspectiva de género los indicios, las testimoniales y la pericial y tras que la demandada no pudo acreditar que su obrar no fue discriminatorio falló en su contra.

5. Conclusión

La elaboración del presente trabajo giró alrededor del análisis pormenorizado del caso “A. E. C., c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” de la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta y los problemas jurídicos de textura abierta y de prueba detectados en él. Con ese fin procedimos al estudio de la causa en sus hechos, historia procesal y decisión del tribunal. Posteriormente, resultó fundamental el análisis crítico de los argumentos esbozados por la Cámara para la resolución de la controversia y de las problemáticas existentes que junto al estudio de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre la temática hicieron posible la formación de la postura autoral que comparte cabalmente lo resuelto por el tribunal.

En su sentencia, la Cámara determina que el *mobbing*, traducido en los actos de violencia, acoso y marginación laboral, se constituye en un trato discriminatorio que vulnera los derechos fundamentales de quien lo padece. Por lo cual, aquellos encuadran ampliamente en la justa causa del art. 242 LCT constituyéndose en injuria laboral para tener como ajustado a derecho el despido indirecto. Asimismo, los magistrados remarcan que ello debe ser interpretado y teniendo en cuenta lo establecido por la ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres en virtud de que fue una mujer la víctima de la violencia laboral.

Finalmente, es necesario destacar la corrección de la presente sentencia pues sigue la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema Nacional sobre la prueba de los despidos discriminatorios. Este estándar otorga preeminencia en la acreditación de los hechos catalogados como discriminatorios a los indicios (serios y concretos) que pueda aportar quien alega ser su víctima los que hacen posible, además, el traslado de la

⁵ Corte Suprema de Justicia de la Nación “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldeva SRL y otros s/ amparo” cons. 5° (2014).

carga probatoria en la demandada en miras de que acredite que su conducta obedeció a causas ajenas a la invocada vulneración de los derechos fundamentales.

6. Listado de referencia bibliográficas

6.1 Doctrina

Dallo, F. G., y Zurbriggen, A. V., (2014) Mobbing. Revista Jurídica del Litoral (2) Cita online: IJ-LXXV-173 Recuperado de https://ar-lejister-com.ebook.21.edu.ar/index.php?login_auto=1&pHash=710326573100f13b4d3e4732f006a330

Devoto, P. A., (2015) Acoso sexual en el ámbito del trabajo. Daño moral y psicológico. La Ley: AR/DOC/4042/2015

Gabet, A., (2018) Carga de la prueba en el marco de un despido discriminatorio. La Ley: AR/DOC/1130/2018

González del Campo, M. J., (2008) El acoso sexual: una forma más de la violencia de género. Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080077-gonzalez_del_campo-acoso_sexual_una_forma.htm#:~:text=El%20acoso%20sexual%20en%20el,el%20marco%20del%20derecho%20penal

González Pondal, T. I., (2016) *Mobbing*. Buenos Aires: Hammurabi.

Grisolia, J. A. (2019), *Manual de Derecho Laboral*. 14ª Ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Grisolia, J. A., y Ahuad, E. J., (2022) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 11º Ed. Buenos Aires: Editorial Estudio.

O.I.T., (octubre, 2003) Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas. Reunión de expertos: Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

6.2 Legislación

Honorable Congreso de la Nación Argentina. Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. B.O: 21 de mayo de 1976

Honorable Congreso de la Nación. Ley 26.485 de Protección Integral a los Mujeres. B.O: 14 de abril de 2009

6.3 Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contenciosos Administrativo Federal, Sala IV, “H. V.N. c/ EN- M° Defensa- FAA y otros s/ personal militar y civil de las FFAA y de Seg” (2015). La Ley: AR/JUR/39025/2015.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “H. Y. A. c/ T. A. S.A., s/ despido” Causa n° 28649/2013/CA1, cons. IV (2017). Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0Bw6sSc7eXHFBdjM5Y2lNNFpQM3M/view?resourcekey=0-4YyzM3mYNsyQyG-pb4IUxw>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “P. P. L., c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s/ despido” (2019). Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/02/07/acoso-laboral-durante-toda-la-relacion-de-trabajo-la-empleada-fue-objeto-de-un-trato-agresivo-y-violento/>

Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala I, “A. E. C., c/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” (22 de abril de 2021).

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminacion-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldeva SRL y otros s/ amparo” (2014). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldeva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>