



**“La inversión de la carga probatoria para contrarrestar la violencia padecida por una agente de tránsito en su ámbito de trabajo”**

Seminario Final

Carrera: Abogacía

Alumno: Dobler Maira Sofia

DNI: 41.043.354

Legajo: VABG113711

Tutor: Stelzer Hernán Alcides

Modelo de caso: “Cuestiones de género”

Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná – Provincia de Entre Ríos:

“C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” – Expte. N° 16894  
(07/11/2022).

Entre Ríos, 2023

**Tema:** Cuestiones de género

**Autos:** “C. M. E. C/ MUNICIPALIDAD DE CRESPO S/ VIOLENCIA DE GÉNERO (M)” – Expte. N° 16894 (07/11/2022).

**Tribunal:** Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná (Entre Ríos)

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Listado de bibliografía a) Doctrina B) Jurisprudencia C) Legislación.

## **I. Introducción**

Los magistrados al momento de impartir justicia, deben hacerlo en base a los lineamientos trazados por la Ley 26.485 ante la mínima sospecha de un caso en que se vislumbre algún tipo de cercenamiento de los derechos en ocasión del género Medina & Yuba (2021) reseñan su postura, la cual implica que ante una problemática vinculada con violencia contra la mujer, ésta debe ser juzgada con perspectiva de género, lo cual consistiría en visualizar si en el caso se evidencian situaciones discriminatorias entre los sujetos del proceso o asimetrías que justamente obliguen a dilucidar la prueba y valorarla en forma diferente a efectos de romper dicha desigualdad.

En la causa que se analiza, una agente de tránsito denunció haber padecido situaciones de violencia de género, acoso laboral y violencia institucional por parte de un superior de área. Al mes de efectuar la denuncia, fue removida de su lugar de trabajo lo que la conllevó a una afección psiquiátrica por la cual debió tomar licencia.

La importancia que conlleva el decisorio de la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná en autos: “C. M. E. C/ MUNICIPALIDAD DE CRESPO S/ VIOLENCIA DE GÉNERO (M)” (07/11/2022) se sustenta en los argumentos que esgrimieron los camaristas acerca de la necesidad de inversión de la carga de la prueba, al momento de revocar la sentencia de grado –en la cual la jueza desacreditó la existencia de violencia - y condenó al municipio que proceda a reintegrar a la mujer a su lugar originario de trabajo.

Aquí la gravedad de la situación residía en el estado de vulnerabilidad en que había quedado inmersa la actora, desprotegida ante los actos de violencia de su superior,

los cuales no fueron acogidos en la instancia primigenia. No obstante ello, el perpetrador seguía prestando servicios como supervisor de Tránsito con total impunidad.

En el trasfondo de la causa se evidencia un problema jurídico de prueba. El jurista Ferrer Beltrán (2007) esgrime que ello se manifiesta cuando se pone en duda el modo en que se deben valorar ciertas pruebas, o el alcance de las mismas para llegar hasta la verdad real de los hechos. En el caso en marras, la misma se asocia al hecho de que las diversas jerarquías judiciales se disputan el alcance y el modo en que deben ser valoradas las pruebas de hechos vinculados a la violencia contra la mujer. La jueza de grado sostuvo que la denunciante enmarcó la cuestión puramente en el contexto de la ley de protección integral de la mujer y consideró que no se encontraba verificado el hecho denunciado por su parte. De manera diametralmente opuesta, la Cámara cuestionó que la prueba no había sido tenido en cuenta ni valorada de forma correcta, ya que bajo el prisma de la perspectiva de género, se debe invertir la carga de la argumentación y es el denunciado quien debe probar que no hubo violencia de género o laboral. A la postre, adujo que se incumplió con lo dispuesto en el artículo 16 inciso c) de la Ley n°26.485 y artículo 6 inciso d) de la Ley 10956, el derecho a ser oída personalmente.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

En primer término, los hechos de la causa dan inicio por los actos de violencia de género, mobbing y violencia institucional padecidos la Sra. M.E.C. (actora) por parte de un superior jerárquico, el Sr. S.E. La mujer se desempeñaba como empleada de tránsito bajo relación de dependencia dentro de la Municipalidad de Crespo.

Realizó denuncia penal que se caratuló “C Miriam Edith c/ S E s/ Violencia de Género”, Expte. 3901 y administrativamente a las actuaciones “S E s/ Sumario Administrativo” Expte. 002/2020, Decreto 048/2020 que culminó con una suspensión sin goce de haberes por 15 días hábiles para el nombrado.

A partir de ese hecho producido en el mes de marzo de 2020, en el mes de abril del mismo año (solo pasado un mes) se dispuso el traslado de su lugar de trabajo, aduciendo que el motivo fueron las reiteradas quejas de maltrato y de falta de respeto hacia la gente. Dicha medida le produjo a la actora una afección en su psiquis y en su físico que derivó en que en el mes de diciembre del año 2021 tuviera una crisis de pánico, habiendo sido derivada al psiquiatra y medicada con ansiolíticos, siendo atendida por ataques de pánico y ansiedad, habiendo posteriormente solicitado la licencia médica. La indicación del médico especialista en psiquiatría del Hospital San Francisco de Asís de la

ciudad de Crespo con fecha 11/09/2022 se expide acerca de la conveniencia que M.E.C. retome las actividades laborales a partir del día 01/10/2022, dejando expresamente indicado que el tratamiento de la actora es prolongado y con controles periódicos.

El día 11/09/2022 la actora solicitó medida cautelar con el objeto que se la proceda a reintegrar a su lugar de trabajo, esto es la Dirección de Tránsito del Municipio, empero, la misma fue denegada. En fecha 18/09/2022 la peticionante de la medida interpuso recurso de reposición con apelación en subsidio, habiendo sido rechazado el primero y concedido el segundo por providencia de fecha 30/09/2022. En ese mismo decisorio la *a quo* del Juzgado de Paz de Crespo desestimó la denuncia por violencia laboral.

Contra este veredicto, interpuso recurso de apelación contra la demanda de primera instancia ante la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná. Alegó su agravio ante la conclusión de la jueza quien consideró que no se encontraba verificado el hecho denunciado por su parte y que no realizó alegación concreta de violencia contra la mujer y acoso o *mobbing* laboral. Sostuvo que el mismo se encuentra encuadrado en la Ley 26.485 y que fue consecuencia de la oportuna denuncia realizada al Sr. E S. A su vez, se quejó de que el Estado no solo permitió que sufra violencia sino que además la persiguió y la sacó de su lugar de trabajo, mientras el agresor continuó como si nada hubiera pasado. Expresó que nunca fue oída por la jueza, violando la normativa vigente y sobre todo el derecho a ser oída. Por otra parte se agravio porque la jueza desconoció la idoneidad profesional del Equipo Técnico Interdisciplinario y su informe por lo cual concluyó que la sentenciante no quiso conocer el estado psicológico de la víctima.

Así las cosas, la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná al efectuar un nuevo análisis sobre las pruebas insertas en el litigio bajo una interpretación la perspectiva de género emitirían el siguiente decisorio.

Los Vocales Dres. González Elías Hugo R., Baridón Marcelo J. y Acevedo Adriana B. el día 7 de noviembre de 2022 resolvieron hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la denunciante contra la resolución dictada en fecha 30/09/2022 por la Sra. Jueza de Paz y Familia de la ciudad de Crespo. Por consiguiente, revocaron la misma y condenaron a la Municipalidad a que en el término de cinco (5) días de notificada la presente, proceda a reintegrar a M.E.C. a su lugar originario de trabajo, esto es en la Dirección de Tránsito Municipal. Para finalizar, impusieron las costas al Municipio vencido atento lo establecido en el art. 65 del CPCyC.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

La Cámara de apelaciones hace lugar al recurso interpuesto por la actora. Asimismo, determina una resolución del problema presente en autos al esgrimir que dicha prueba no ha sido tomada en cuenta y ni siquiera valorada correctamente por la Jueza a quo en oportunidad de dictar resolución. Por el contrario, en la resolución recurrida manifiesta que la denunciante no ha probado que el hecho denunciado se encuentre incluido en una modalidad de violencia de género, como lo es la violencia laboral contra las mujeres, siendo que cuando se analizan, con perspectiva de género, casos relacionados con la discriminación contra la mujer, se debe invertir la carga de la argumentación y es el denunciado quien debe probar que no hubo violencia de género o laboral como ocurre en el caso.

Los jueces analizaron los informes y testimonios agregados a la causa, para concluir que el apartamiento de la mujer de su lugar habitual de trabajo es consecuencia directa de la denuncia realizada por violencia de género a su compañero, y que de no haber existido esa denuncia, no habría sido trasladada a otro lugar en desmedro de las condiciones laborales. Adicionaron que dicho apartamiento constituía una agravante del hostigamiento psicológico atento a la capacitación que la misma poseía para trabajar en el área de tránsito.

A su vez, consideraron que asistía razón a la actora al sostener que en el caso se incumplió con lo dispuesto en el art. 16 inc. c) de la Ley 26.485 y art. 6 inc. d) de la Ley 10.956 de Entre Ríos, es que el derecho a ser oída personalmente hace al principio de inmediación, lo que es esencial en el proceso de violencia donde, por los intereses en juego, no se puede esperar que quede firme el llamado de autos para resolver o para involucrarse en el proceso.

En concreto, los camaristas resaltaron que los casos de violencia de género deben ser juzgados con perspectiva de género, consistente en visualizar si en el caso se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente, a efectos de romper esa desigualdad, aprendiendo a manejar el concepto de categorías sospechosas (sospechosas de sufrir discriminación) al momento de repartir el concepto de la carga probatoria, y que el Municipio denunciado no ha podido demostrar que el traslado fue consecuencia de la denuncia referida.

#### **IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Desde la Convención Iberoamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -en el año 1979-, nuestro país realizó adelantos significativos que han permitido emplazar el tema en la esfera tanto pública como privada. En este contexto de desarrollo se observa, a su vez, una mayor participación de mujeres en el ámbito laboral, aún con ciertas dificultades para equiparar a los hombres en el acceso a los puestos de trabajo y remuneración.

Es en este marco que se inscribe tanto el dictado de la Ley de Protección Integral a las Mujeres (B.O. 14/04/2009), como su reglamento, aprobado mediante el dictado del Decreto 1011/10. La misma señala que uno de los objetivos de la ley es promover y garantizar “el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia”. La Ley n° 26.485 (Ley de Protección Integral a las Mujeres) define en su art. 4° a la violencia contra las mujeres como “[T]oda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público, como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

En el art. 6 inc. c) se refiere específicamente a la violencia laboral como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo o su permanencia en el mismo, (...) el quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Según afirma Viviana Díaz (2021), la violencia laboral es una situación recurrente y sostenida en el tiempo que, en el caso del *mobbing* o acoso moral o psicológico, tiene la característica de no dejar señales externas, excepto el deterioro psicofísico progresivo de la víctima. El maltrato puede conllevar a que el afectado no tome conciencia de que está siendo sometido a lo que se denomina “una campaña de aniquilamiento de su identidad”.

Dicho comportamiento abarca un conjunto de acciones violentas que afectan negativamente a la persona acosada, quien padece discriminación asociada al género, a la edad, amenazas o abusos físicos, insultos e indirectas para lograr que abandone el trabajo. Las mujeres son mayormente sometidas a estos tratos, en tanto se encuentren en situación de subordinación laboral.

Piñuel Zabala (2002) esgrime que la denominación de “acoso moral” es incorrecta ya que no se trata de un acoso a la moral o a la ética o a las buenas costumbres. La postura que asume se basa en que se trata más bien de un “acoso inmoral” que produce deterioro

en la salud y en la vida familiar, laboral y social e incluso puede llegar a generar enfermedad e incapacidad. Este tipo de coacción puede resultar traumática, al punto de desarrollar patologías graves como trastornos de estrés traumático.

Al considerar la violencia laboral resulta insoslayable incluir la perspectiva de género. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género constituye todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico sexual o psíquico incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

En el año 2022, la provincia de Entre Ríos sancionó la Ley n° 10.956 denominada Régimen de prevención, asistencia y protección de la violencia por razones de género. Dicha normativa tiene por objeto la protección integral de las mujeres en el territorio entrerriano y el abordaje integral en materia de género en base un régimen procedimental único aplicable a todos los casos de violencia.

El art 6º, en el cual se establece la garantía de acceso a la Justicia, conforme lo dispuesto por Ley n° 26.485 – en el art. 16 inciso c) -, incluye en su inciso d) el derecho a ser oída personalmente por el juez o la jueza y que su opinión sea tenida en cuenta al momento de tomar decisiones que la afecten, garantizándole el derecho a participar activamente en el proceso, pudiendo acceder a toda la información que la involucre.

Debe tenerse presente que el gobierno entrerriano estaba sujeto a la aplicación de la Ley Nacional 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, no obstante ello, era una materia pendiente implantar una nueva disposición a nivel provincial. La Ley n° 10.956 consagra un criterio unificador que disipa las interpretaciones, y restringe el criterio del juez en cuanto a su procedimiento.

Atento a brindar claridad acerca de la problemática de prueba inserta en la causa, resulta acertado el criterio de la autora Di Corleto (2017), quien enfatiza la importancia de que la interpretación de los hechos y la carga probatoria dentro de los procesos sean realizadas por los magistrados de manera integral. Entiende que es crucial estimar el testimonio de la mujer víctima de violencia, y su análisis mediante la perspectiva de género. Ello va de la mano del principio de amplitud probatoria. El deber de los operadores judiciales concierne llevar a cabo una investigación seria, eficiente y objetiva.

He aquí la cuestión esencial: Marie-France Hirigoyen (2014) explica que la dificultad para defenderse de los actos de acoso radica, precisamente en la falta de pruebas adecuadas, la víctima debe ser capaz de saber identificar los primeros signos de acoso,

registrarlos e, incluso, reunir las pruebas que le puedan permitir llegar a acreditar su configuración.

Ante lo expuesto, surge la imperiosa necesidad de contar con redes de información adecuadas para los trabajadores, que les permitan no solo vislumbrar oportunamente lo que le está ocurriendo, sino también no pasar por alto todo posible antecedente probatorio que le pueda proporcionar cierta seguridad que le ampare en la denuncia de los hechos (Babugia, 2015, pág. 127).

Según afirma Olmos (2016), la discriminación constituye una acción con el fin de separar, distinguir una cosa de otra, y que a su vez, desde una óptica social, se trata de brindar un trato de inferioridad a una persona en base a motivos raciales, políticos, religiosos o cualquier otro tipo de condición.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sienta precedente en la causa “Pellicori” (15/11/2015) al establecer que en procesos relacionados con actos discriminatorios, resulta suficiente que quien afirma dicho motivo, acredite hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia. Y que, en tal caso, corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

El Juzgado del Trabajo de San José de Metán (Salta) en autos “M., A. C. c/ E. R. G. S.A s/ ordinario” (30/11/2020) resolvió a favor de la actora y condenó a la accionada al pago de la suma de casi 2 millones de pesos en concepto de daño moral. El *a quo* coligió que de las pruebas aportadas no quedaban dudas de que “la trabajadora en su condición de mujer, no solo fue afectada en su dignidad, sino que el obrar de parte del superior jerárquico con el hostigamiento y violencia laboral, provocó un daño grave en la salud de la trabajadora”. Esgrimió que “los magistrados no podemos ignorar la existencia de patrones socio-culturales y, en consecuencia, no podemos decidir este tipo de cuestiones como si fuera un caso en el que se definen los derechos de dos hombres o de dos empresas, sin que debemos juzgar con perspectiva de género”.

En la misma línea argumental, la Excma. Suprema Corte de Justicia Mendocina (Sala Segunda), sentencia definitiva emitida el 25/03/2021 en la causa N° 13-04024351-2/1, caratulada: “C. O. N. M. c/ PREVENCIÓN ART SA P/ ENFERMEDAD ACCIDENTE” (156157) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” resolvió a favor de la parte trabajadora, atento a la omisión del deber de resguardo la integridad física y psíquica por parte de la empleadora y la compañía aseguradora ante un ambiente



laboral dañino. Conforme a ello ordenó a los dependientes de la empresa y que fueran oportunamente denunciados por las trabajadoras y a los directivos de la empresa a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género (art. 32 inc. c) Ley n° 26.485. A su vez, obligó a los directivos de la empresa a pedir disculpas tanto a la actora y a las demás mujeres que fueron víctimas de su violencia (art. 4 Ley n° 9263) por todos los sucesos lamentables que ocasionaron y perjudicaron la salud, libertad y dignidad de las trabajadoras.

## **V. Postura de la autora**

El análisis de la violencia con perspectiva de género, implica observar más allá de las acciones u omisiones personales, ello conlleva una mirada más amplia que incluye analizar el contexto –en este caso laboral- y las particularidades de la ejecución de los hechos. Las leyes n° 26.485 y 10.956 son operativas e instan al real cumplimiento de la justicia provincial y nacional.

Luego del desglose de las cuestiones centrales de la causa, no cabe duda de que entre los involucrados existió una relación asimétrica de poder, en la que el Sr. S.E. se posicionó respecto a la mujer subordinada, resultando C.M.E víctima de violencia de género, en el ámbito laboral. Se corroboró la existencia del expediente con la denuncia penal realizada por la agente de tránsito y la consecuente sanción otorgada (15 días sin goce de haberes) a su jefe de área.

Coincido de plenamente con el decisorio esgrimido por Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná, ya que resulta incongruente al compendio normativo imperante en materia de género la argumentación vertida por la Jueza de Paz de Villa Crespo. Es clara y contundente la prueba de que luego de la denuncia, la mujer fue hostigada, y trasladada fuera de su lugar de trabajo – sin fundamento alguno- como reprimenda ante tal acusación.

La gravedad reside en que el Estado –la Municipalidad-, es directamente responsable por la violencia contra la mujer perpetrada por sus agentes, y por ello tiene la obligación de resguardar a la parte trabajadora dentro de la esfera de trabajo. Aquí no sólo se permitió el menoscabo de la víctima, sino que además se trató de “justificar” lo injustificable, tratar de encubrir el traslado de la empleada bajo supuestas acusaciones de quejas de malos tratos, en primer lugar a la sección de Correo Interno, y luego a Reciclado de Residuos. ¿No resulta inverosímil que la magistrada de primera instancia concluyera que no existe violencia institucional?

Durante este proceso, aún en forma provisoria, se debe dar respuesta al conflicto que acaece. De las constancias del psiquiatra surge la necesidad de reincorporar a la actora a su antiguo puesto de trabajo -para el cual se capacitó-. Y, en el devenir de esas soluciones es central no perder de vista quiénes son protagonistas, quienes requieren de una mayor tutela, y cómo la respuesta jurisdiccional debiera ser pensada de forma integral.

En definitiva, las ponderaciones de los camaristas aportan pautas que permiten inferir -entre otros elementos- la existencia de violencia de género y el acoso laboral –y discriminatorio- padecido, lo cual implica un valioso aporte de cara al análisis de situaciones análogas, operando como indicadores a tener en cuenta en casos sospechosos.

Debe tenerse presente, la necesidad de la inversión de la carga de la prueba que fue introducida por el fallo “Pellicori”, ya que ante la afirmación y confirmación de una conducta por la ley (acto discriminatorio) le incumbe a la parte que niega dicha inconducta alegar y demostrar lo contrario, manteniendo así incólume el principio procesal de que la carga de la prueba recae sobre aquél que alega una causa constitutiva o extintiva. Finalmente, debo enfatizar el valor que implica el derecho de la víctima a ser oída por los magistrados personalmente – principio de inmediación- ya que se erige como una herramienta indispensable para que el juez pueda advertir si subyacen dentro del proceso indicios de algún tipo de violencia.

## **VI. Conclusión**

Tal como se ha esbozado a lo largo de estas páginas, la importancia que conlleva el decisorio de la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná en autos: “C. M. E. C/ MUNICIPALIDAD DE CRESPO S/ VIOLENCIA DE GÉNERO (M)” (07/11/2022) se sustenta en los argumentos que esgrimieron los camaristas acerca de la necesidad de inversión de la carga de la prueba, al momento de revocar la sentencia de grado –en la cual la jueza desacreditó la existencia de violencia - y condenó al municipio que proceda a reintegrar a la mujer a su lugar originario de trabajo.

Del material probatorio introducido, se evidenció y acreditó la falta de deber de seguridad de la empleadora hacia su dependiente, por parte de la mujer que denunció actos de violencia de su superior, los cuales tampoco no fueron acogidos en la instancia primigenia. No obstante ello, el perpetrador seguía prestando servicios como supervisor de Tránsito con total impunidad.

La actora fue avasallada por su condición de mujer, sufrió violencia institucional por parte de la Municipalidad de Crespo y fue apartada de su área de trabajo. Ha sufrido una revictimación y no había sido oída por la justicia hasta ese momento. Los Camaristas, tras una ponderación de los hechos bajo una crítica objetiva y el plexo normativo instaurado en favor de la mujer y su derecho a vivir una vida sin violencia, consideraron que asistía razón a la actora al sostener que en el caso se incumplió con lo dispuesto en el art. 16 inc. c) de la Ley 26.485 y art. 6 inc. d) de la Ley 10.956 de Entre Ríos. La flexibilización de la carga probatoria no debería ser un lineamiento más ni una opción, sino que debería aplicarse de manera automática y obligatoria al momento de sentenciar los casos sospechosos de género.

## VII. Listado de bibliografía

### Doctrina

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea.
- Babugia, M. D. (2015). *La prueba en el acoso laboral*. Madrid, España: BdeF. Enlace Industria Gráfica, S.L., Madrid, España, 2015, p. 127.
- Díaz, V. L. (2021). “*El Cyber Acoso en el Mundo del Trabajo: es suficiente la nueva ley para prevenirlo?*”. Revista Ideides UNTREF.
- Di Corleto, J. (2017). Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género. Recuperado de: <https://www.academia.edu>
- Ferrer Beltrán, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Hirigoyen, M. (2014). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós, p. 153.
- Medina, G., & Yuba, G. (2021). *Protección integral de las mujeres. Ley 24.685 comentada*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Olmos, F. A. (2016). El despido discriminatorio por enfermedad. Recuperado de: MJ-DOC-10387-AR||MJD103

Piñuel Zabala, I. (2002). La incidencia del «mobbing» o acoso psicológico en el trabajo en España .

#### Jurisprudencia

C.C.A. N°1 Paraná (2022).“C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” – Expte N° 16894 (07/11/2022).

CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, P.489, XLIV (15/11/2011).

S.C.J. Mendoza, Sala Segunda.(2021) “C. O. N. M. c/ PREVENCIÓN ART SA P/ ENFERMEDAD ACCIDENTE" (156157) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”, causa N° 13-04024351-2/1 (2021).

Juz. Trab. de Metán - Salta (2020).“M., A. C. c/ E. R. G. S.A s/ ordinario”Expte. n° 7407/16 (30/11/2020).

#### Legislación

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

Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O. 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 10.956 (2022). Régimen de Prevención, Asistencia y Protección contra la Violencia por razones de Género. (B.O. 22/04/2022). *Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Entre Ríos.*