

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aquí](#)



1971 - 2020
 49
 ANIVERSARIO

Buenos Aires, viernes 31 de enero de 2020
 N° 4913



Jurisprudencia sobre Discriminación por Género.

Entrega 15) Situaciones de acoso laboral.

El daño moral reclamado por la parte actora, fue sustentado en conductas abusivas llevadas cabo por sus superiores, enunciadas como **situaciones de maltrato** consistentes en: golpear silla y el box donde la actora trabajaba, decirle “fracasada” e “inútil”, obligarla a trabajar los feriados y a quedarse después de hora bajo amenaza de despido, abrirle la ventana en invierno calificar su trabajo en la ficha de los supervisores como “desgracia”.

Las declaraciones testimoniales rendidas dan cuenta de un clima de afectación de la dignidad de la actora, cuya reparación no puede quedar subsumida en la indemnización legal tarifada para supuesto de despido. El maltrato, la humillación sufrida ante los compañeros de trabajo, afectación de la autoestima, entre otras, son causas ajenas a las consideradas en ordenamiento laboral y determinan la procedencia de una reparación distinta de acuerdo Código Civil.

CNAT, Sala VIII, Expte N°: 15.192/2013/CA1, Sent. Def. del 07/03/2018 “M., G.M.S c/Sprayette S (Compañía Argentina de Marketing Directo SA) s/despido” (Pesino – Catardo)



ENTREGA 137

¿En qué consiste la conducta maliciosa y temeraria y cuáles son sus consecuencias?

Cuando se declara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se consideran especialmente comprendidos en esta disposición, los casos en que se evidencie propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiese defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como 'temeraria y maliciosa' la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo (Párrafo incorporado por art. 1° de la Ley N° 26.696, B.O. 29/8/2011). (Art. 275).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 / 8655 / 8700 E-mail: consultoria@actio.com.ar
Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2° - 1047 - Buenos Aires - Argentina
Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas
Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)