

Abogacía

Modelo de Caso

Cuestiones de género

**LA RIGIDEZ EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBAS
FRENTE AL RECLAMO POR DAÑO MORAL**

Nombre del alumno: Juan Pablo Chiri

Legajo: VABG84924

DNI: 34326370

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario. I. Introducción. II. Breve descripción del Problema jurídico del caso. III. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. IV. La *ratio decidendi* de la sentencia. V. Análisis y comentarios. V.a. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. a. Acoso laboral o Mobbing. b. Daño moral frente a acoso laboral. c. Rigor en la valoración de las pruebas. V.b. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de referencias.

I. Introducción

En la presente nota a fallo, se analizará la sentencia dictada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos caratulados “S.A.M. c. R., J.C. y otro s/ despido”, en fecha 19 de julio de 2019.

Dicha sentencia tuvo como causa, en principio, el hecho de que el actor de la demanda había sido desvinculado de su trabajo. Dicho despido tuvo origen en la denuncia presentado por el actor ante Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -en adelante, INADI-, debido a los hostigamientos y tratos denigrantes que recibía en su lugar de trabajo, por su condición sexual. Por ende, el fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones, tuvo como principal objetivo analizar la figura de mobbing, es decir, del acoso y violencia laboral.

Es por aquel tema tratado en el fallo, que se considera de gran importancia analizar el mismo. Es decir, si bien, el acoso laboral, meramente dicho, es tratado desde hace muchos años en la jurisprudencia, el vocablo “mobbing” es mucho más abarcativo, ya que contempla situaciones de hostigamientos, amenazas o humillaciones en el ámbito laboral con intenciones de que la víctima se aisle o abandone la empresa.

La justificación del análisis, también radica en el hecho social que provoca que sentencias protejan a quienes son víctimas a diario de acoso y violencia dentro del ámbito laboral. Ello, demuestra a quienes se hallan en situaciones análogas que la justicia tomará todos los recaudos posibles para protegerlos. Esta cuestión es de primordial importancia debido a que, el trabajador, por el mismo temor infundado por el acosador, y el miedo a perder su única fuente de ingreso no puedan denunciar dicha realidad, debido al temor de no obtener respuestas favorables por parte de la justicia.

Por ende, en primer lugar, generará un gran aporte al mundo jurídico las definiciones que la Cámara realiza referido a acoso y violencia laboral, y mobbing. Como así también, el reconocimiento que hace respecto a la normativa mencionada en el fallo.

En conclusión, el presente trabajo tendrá por objetivo, analizar cómo, desde la perspectiva de género, la Cámara de Apelaciones, resuelve el problema de mobbing allí presente.

Para ello, comenzaremos por analizar el problema jurídico que dio lugar al litigio. Posteriormente, se analizarán los hechos, que fueron origen de la causa, la historia procesal y la decisión del tribunal. Para luego, pasar a analizar los principales argumentos de la Cámara para resolver el problema principal de la causa. Culminado con la crítica personal a la sentencia y la conclusión.

II. Breve descripción del Problema jurídico del caso

El fallo en análisis presenta un problema jurídico de valoración de pruebas o, también, conocido como laguna de conocimiento. El mismo es definido por Alchourrón y Bulygin (2012), como aquel problema que hace imposible la determinación de la norma aplicable, debido a la falta de información referida a los hechos y prueba de la causa.

Aplicado dicho problema al presente, el mismo se dio a causa de que la jueza a quo, desestimó el reclamo en concepto de mobbing, ya que consideró que las pruebas presentadas a la causa -específicamente la testimonial-, no fueron suficientes para determinar que el codemandado haya actuado con violencia o acosado al actor.

En razón de dicha resolución, quien fuere la víctima del acoso laboral, apela la sentencia, ya que considera que las pruebas no se han valorado en forma correcta. Frente a ello, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, analiza las pruebas con el objetivo de determinar si corresponde el reclamo por daño moral por mobbing.

III. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal

La causa en análisis tuvo como hecho que, el actor S.A.M. trabajó bajo relación de dependencia para la empleadora M.C.R., durante más de cinco años, realizando actividades de pompier -confección de indumentaria-.

En dicho trabajo, el actor debido a su condición sexual era hostigado diariamente por el Sr. J.C.R., quien también trabajaba para la empleadora. El hostigamiento consistía en duros insultos referidos a su orientación sexual y, aunque la empleadora presenciaba dicha circunstancia, no sólo que no impedía que prosiga, sino que, en ciertas ocasiones también humillaba al actor.

Ante tales hechos, el actor se presenta ante INADI, y denuncia la situación de violencia que sufría tanto por parte de la empleadora como por parte del Sr. J.C.R. Pero dicha circunstancia provocó que aquella despidiera al Sr. S.A.M.

En razón de ello, el actor se presenta ante la justicia demandando indemnización por despido en contra de la empleadora. También reclama indemnización en concepto de daño moral por mobbing, en contra del Sr. J.C.R.

Por su parte la jueza a quo condenó a la empleadora al pago de las indemnizaciones derivadas del despido y las multas previstas en el artículo 2° de la ley 25.323 y en el artículo 15 de la ley 24.013. Pero, desestimó el reclamo presentado en contra del codemandado.

Frente a dicha sentencia, presentan recurso de apelación ante la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, tanto el actor como la demandada. Ésta última, se agravia por la procedencia de la sanción del artículo 15 mencionado. En tanto que, el actor, por su parte, menciona que se queja por el rechazo en concepto de mobbing, ya que considera que la jueza a quo no valoró de forma correcta las pruebas, en especial la testifical.

Finalmente, la Cámara Nacional de Apelaciones resolvió, por voto unánime de sus miembros, modificar la sentencia apelada y, en definitiva, hacer lugar al reclamo en concepto de daño moral por el mobbing comprobado. También, determina que los presupuestos del artículo 15 de la ley 24.013 no se lograron comprobar en la causa, por ende, disminuyó el monto de condena.

IV. La *ratio decidendi* de la sentencia

Tal como lo mencionamos en la introducción del presente, la Cámara tuvo como principal tarea la de resolver el problema jurídico de valoración de las pruebas. Éstas

últimas habían sido desestimadas por el tribunal a quo y, en razón de ello, dicho tribunal rechazó el reclamo en concepto de mobbing.

Ahora bien, el presente apartado tiene por finalidad analizar los principales argumentos esgrimidos por la Cámara de Apelaciones, para resolver dicho problema del litigio.

Respecto a la resolución dictada por el tribunal a quo, la Cámara consideró que la valoración efectuada en grado no fue pertinente ya que, aquel tribunal debía advertir que si luego de analizar las pruebas, comprobaba que la empleadora permaneció inactiva ante la situación de maltrato, dicha actitud implicaría un apartamiento a las obligaciones que impone el artículo 75 de la ley 20.744. También, la Cámara mencionó que los hechos así concatenados constituirían actos ilícitos de carácter extracontractual de innegable afectación a la dignidad del trabajador, lo cual generaría la responsabilidad de la empleadora, a la reparación autónoma por el daño moral causado.

Luego, la Cámara, antes de proseguir con el análisis de las pruebas, estudia los términos acoso y violencia laboral, y mobbing. Ello, en razón de determinar cuáles son sus principales características y así, comprobar si realmente los hechos se dieron bajo dichos conceptos.

En cuanto al acoso laboral, hace referencia a la causa “Romero”, y lo define como aquella situación que padece una persona en particular, y que es creada por una o más personas, quienes ejercen violencia psicológica hacia aquella durante un plazo de tiempo prolongado¹.

Posteriormente la Cámara, haciendo alusión a lo mencionado en la causa “Bayley”, la cual, a su vez, remite a lo dicho por el autor Stortini (2009), determina que no todas las situaciones de conflicto que se den dentro del ámbito laboral constituyen acoso moral. Sino que se requiere de la verificación de dicha situación de manera reiterada y regular, y que tuviera por finalidad la renuncia del acosado de su puesto de trabajo².

¹ CNAT, Sala I, “Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro”, SD 92.421 (2018).

² CNAT, Sala II, “Bayley Bustamante, Lilia M. c. Abeledo Gottheil Abogados SC y otro”, SD 16.626 (2009).

Seguidamente, el Tribunal menciona que la Organización Internacional del Trabajo (2003), define a la violencia laboral como aquella acción, incidente o comportamiento irrazonable, sufrido por una persona que padece agresión, amenaza, humillación o lesión por parte de otra, dentro de su ámbito laboral³.

Ulterior a dicho análisis, la Cámara examina las pruebas aportadas, tomando como referencia el estándar probatorio establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en las causas “Pellicori”⁴, “Sisnero”⁵ y “Varela”⁶.

V. Análisis y comentarios

V.a Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En el presente apartado se analizarán las figuras que fueron los ejes principales del fallo en análisis y, que fueron determinantes para lograr resolver el problema jurídico del litigio.

a. Acoso laboral o Mobbing

Comenzando por el término mobbing, el mismo puede ser analizado desde dos acepciones. Es primer lugar, una acepción es desarrollada por ciertos autores, como Raña Sá (2020), quienes lo definen en cuanto a la acción que supone dicha figura. Así, la autora establece que el acoso laboral -o mobbing- se da cuando el hostigador tiene por finalidad producir sentimientos tanto de miedo, terror, e incluso, desprecio hacia el trabajador afectado, a quien le provoca serios problemas psicológicos.

En segundo lugar, otra parte de la doctrina, como Pérez del Viso (2021), lo definen como un marco regulatorio. En tanto que, dicho autor considera que el término mobbing refiere al instituto jurídico que tiene por finalidad regular las acciones que se dan dentro del ámbito laboral, y provocan malestares psicológicos.

³ OIT (2003, octubre). En torno a Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas. Ponencia presentada en la Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra.

⁴ CSJN “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, Fallos: 334:1387 (2011).

⁵ CSJN “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros”, Fallos:337:611 (2014).

⁶ CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.”, Fallos: 341:1106 (2018).

Por otra parte, jurisprudencialmente el concepto mobbing es principalmente definido con respecto al primer concepto mencionado. Así, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa “Maldonado Evangelina E. c/Incott SA”, haciendo alusión a la obra del autor Stornini (2009)⁷, estableció que el acoso laboral se da cuando una persona -o grupo de ellas-, de manera constante y sistemática, realiza actos hostiles o arbitrarios en contra del trabajador, con la finalidad de que aquél abandone su empleo o, bien, renuncie a su puesto de trabajo⁸.

b. El daño moral frente al acoso laboral

Ahora bien, tal como lo menciona Pérez del Viso (2021), la violencia o acoso en el trabajo no es algo novedoso, como tampoco lo es el hecho de que el trabajador se encuentra en la necesidad de soportarlo. Pero lo que sí se ha dado como novedad en los últimos años, es su visualización y reconocimiento en la justicia argentina. Y una de las formas que encontró nuestra jurisprudencia de darle dichas características al acoso laboral, fue a través de la aplicación de un instituto del derecho civil: el daño moral.

Dicho término, desde una definición general, es conceptualizado por Pizarro (2013), como aquel daño extrapatrimonial que sufre el damnificado en su subjetividad como consecuencia de haber sufrido una lesión en un interés jurídicamente protegido. En tanto que, desde una definición más específica, podemos decir que, el daño moral tiene lugar cuando se lesiona alguno de los derechos personalísimos que protegen los atributos de la personalidad del hombre (Murcia, 2018).

En el caso concreto en análisis, los derechos personalísimos que se lesionaron, primordialmente, fueron la dignidad y el honor del trabajador, ya que éste recibía tratos denigrantes a causa de su orientación sexual. Y fue por aquella razón, por la que se analizó la aplicación del daño moral. Pero uno de los principales problemas que se presenta ante el reclamo por daño moral -o extrapatrimonial- se da a causa de la mayor exigencia que aplican los tribunales a la hora de valorar las pruebas, lo que en muchos casos lleva a que consideren que las mismas no son suficientes.

⁷ Stornini, D. E. (2009). Trato igualitario y acoso laboral. Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral. Santa Fe: Rubinzal Culzoni

⁸ CNAT, Sala X, "Maldonado Evangelina Edith c/ Incott SA", SD 21.765 (Expte N° 47.529/09), (2013)

c. Rigor en la valoración de las pruebas

La exigencia antes mencionada, tal como establece la Cámara en la causa “Ferro Alejandro Darío c/ El Trigo SA y ot.”, está dado en el hecho en que, en el ámbito laboral, para que el daño moral tenga lugar, se requiere de una valoración más basto y amplia. Ello, en razón de que no sólo se deberán analizar cuestiones objetivas sino que, además, se deben estudiar las repercusiones que los daños generan sobre la víctima, tanto las que se dieron en su faz individual como aquellas que se generan en “su inserción social, su vida en relación, sus relaciones amorosas, familiares, deportivas, lúdicas, etc., las que – necesariamente– deben ser analizadas de modo detallado en cada caso individual y fuera de parámetros matemáticos prefijados”⁹.

Por lo cual, en ese caso, tal como lo menciona el autor Lo Prete (2000), para que el juez logre apreciar de manera correcta las pruebas, lo debe hacer cumpliendo las reglas de las sanas críticas impuestas en el artículo 456 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Más específicamente, dicho autor, haciendo alusión a las pruebas testimoniales, determina que el juez debe apreciar en el momento del dictado de la sentencia, circunstancias y motivos que realmente logren corroborar la fuerza de las declaraciones.

Inclusive, la Cámara de Apelaciones del Trabajo, en la causa “Ledesma, Graciela Noemi c/ Urbano Express Argentina S.A.” determinó que, “En lo que hace a la apreciación de la prueba –y en especial a la prueba testimonial- el juzgador puede inclinarse por lo que le merece mayor fe en concordancia con los demás elementos de mérito que puedan obrar en el expediente, siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado”¹⁰.

En conclusión, en el fallo en análisis, las reglas de la sana crítica fueron determinante para que la Cámara resolviera, no sólo que, de acuerdo a las pruebas testimoniales se logró probar que el codemandado hostigaba y maltrataba al actor de la demanda, sino que,

⁹ Cám. 2ª de Apel. Civ. y Com. de La Plata, Sala II, “Ferro Alejandro Darío c/ El Trigo SA y ot.”, LS 332-2153, (Causa N° 126.361), (2019).

¹⁰ CNAT, Sala VII, “Ledesma, Graciela Noemi c/ Urbano Express Argentina S.A.”, SD 52855 (Causa N° 26.105/2014), (2018).

además, ello dio lugar a que dicho tribunal considerara que la empleadora era responsable por los actos de su dependiente. Lo cual permitió dar lugar al reclamo del daño moral.

V.b Postura de autor

Se considera que la resolución dictada por el tribunal, para resolver el problema jurídico del fallo en análisis, fue acertada. Dicho acierto no sólo refiere a la valoración pertinente y correcta que les dio a las pruebas, sino que, además, lo fue respecto a determinar aplicable el reclamo por mobbing.

Dicha postura tiene su origen, en primer lugar, en coincidencia con lo dicho por el actor Samuel (2011), quien determina que el daño moral, al contener una naturaleza jurídica predominantemente subjetiva, y que tiene por finalidad hacer valer ante la justicia un daño extrapatrimonial, requiere estar acompañado por pruebas, para que el juez pueda lograr reparar cabalmente el daño infringido a la víctima.

Por lo cual, se considera que la valoración de las pruebas realizado por el tribunal de Cámara, para aplicar el daño moral, se dio de manera correcta. Inclusive, se pondera el análisis que realizó tanto, sobre las pruebas testimoniales, como de las declaraciones que se perpetraron en INADI, las cuales fueron precisas y definitivas para determinar la existencia de los hostigamientos y acosos por parte del codemandado.

Es decir, tal como lo menciona Dos Santos (2013), las pruebas testimoniales, permiten el contacto con la realidad de la vida, las cuales son un camino posible para que el juez conozca los hechos y, así, aquél logre adoptar una decisión que fuere legal y justa para el caso concreto.

Por ende, y haciendo referido a la búsqueda de la verdad que debe realizar el juez a partir del análisis de las pruebas, se considera que es necesario que se entienda que realmente “la verdad no es un objetivo final en sí mismo ni una mera consecuencia colateral o efecto secundario del proceso civil: es solo una condición necesaria para una decisión apropiada, legítima y justa, acordándosele primacía impidiendo su ocultamiento ritual” (Dos Santos, 2013, p. 7).

Por último, también, se considera que fue acertado el hecho de que el tribunal, luego de determinar, a través de las pruebas, la existencia del daño hacia el trabajador,

determinó la aplicación del artículo 1753 del CCyC, responsabilizando a la empleadora por el hecho de su dependiente.

Dicha figura se considera que pudo aplicarse de manera correcta, ya que tal como lo establece Dos Santos (2013), para que una norma pueda ser aplicada adecuadamente requiere que el juez en primer término conozca la verdad de los hechos.

Al respecto, y en coincidencia con el criterio fijado por la Cámara en la causa “Rivero, Maria L. c/Banco Credicoop Cooperativo Limitado”, en principio, el empleador tiene el deber de “velar por la integridad psicofísica de la trabajadora”. Pero si el mismo no cumplió con dicho deber “resulta responsable por los daños causados por sus dependientes, según lo dispone el art. 1753 del CCyCN invocado por el magistrado de grado”¹¹.

En último término, se considera importante destacar lo dicho en la causa “Morinigo, Rocio Soledad c/ Levi’s”, en tanto que la Cámara, haciendo alusión al autor Sagüés (1982)¹², determina que el artículo 14 de la Constitución Nacional impone el deber de asegurar al trabajador “*condiciones dignas y equitativas de labor*”. Por lo cual, en dicha causa, el tribunal establece que le corresponde responsabilidad al empleador, en tanto que de acuerdo aquel mandato constitucional, es su deber de asegurar “el respeto a la dignidad del trabajador sin admitir situaciones de hecho que puedan provocar algún desmedro físico o moral o que atenten contra la calidad humana del trabajador”¹³.

Por todo lo expuesto hasta el momento es que, se concluye en que, la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones logró resolver el problema jurídico de manera favorable. Es decir, sin lugar a dudas se considera que tendrá una recepción positiva en el ámbito laboral la decisión del tribunal de imponer el daño moral a la empleadora, ya que se considera que es deber de éstos velar por la protección de la dignidad de las personas que, durante la jornada laboral se hayan bajo su dependencia. Por tanto, se espera que este fallo pueda tener difusión y llegue a conocimiento de aquellos empleadores que, conociendo la situación en la que se encuentran las víctimas de acoso, tomen los recaudos

¹¹ CNAT, Sala X, “Rivero, Maria L. c/Banco Credicoop Cooperativo Limitado”, IJ-MV-306 (2020).

¹² Sagüés, N. P., (1982), Tratado de derecho del trabajo. Constitucionalismo Social. Buenos Aires: Astrea.

¹³ CNAT, Sala III, “Morinigo, Rocio Soledad c/ Levi’s”, Causa N° 44307/2011, (2018).

y decisiones necesarias para hacer cesar estas conductas que se consideran, merecen el mayor de los reproches y sanciones.

VI. Conclusión

En la presente nota a fallo se ha analizado la sentencia dictada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa “S.A.M. c. R., J.C. y otro”. En dicha sentencia, el tribunal tuvo como objetivo resolver el problema jurídico de valoración de pruebas, debido a que el tribunal anterior había determinado que las pruebas aportadas a la causa eran insuficientes para demostrar que el actor hubiera sufrido un daño moral en su persona.

Al respecto, para lograr determinar de manera correcta si la decisión de los jueces de Cámara fue correcta, se analizó, en primer lugar, la figura de mobbing, para conocer mejor de la temática central del caso. Luego, se conceptualizó y se determinó en qué casos corresponde aplicar la figura de daño moral. Y, como último eje central del fallo, se desarrolló y explicó la razón del rigor de la valoración de las pruebas en las sentencias en que es reclamado el daño moral por la víctima.

En cuanto a la decisión arribada por la Cámara de Apelaciones, éste tribunal decidió resolver el problema jurídico determinando que las pruebas aportadas a la causa – primordialmente, el testimonio tanto de la víctima como de los testigos que se desarrollaron ante INADI- demostraba que el actor había sufrido acoso dentro del ámbito laboral por parte de uno de sus compañeros de trabajo. Pero lo que ha tenido mayor relevancia en este caso, y lo que se consideró fue resuelto de manera correcta es que, la condena por daño moral fue aplicada a la empleadora, a quien se la responsabilizó por el hecho de su dependiente.

Por lo cual, sin lugar a dudas que se trata de un fallo que tendrá una gran trascendencia no sólo en la esfera social sino, además, en jurisprudencial. Es decir, da lugar a que muchas víctimas de acoso laboral, quienes por temor a que la justicia no falle a su favor, callan y soportan situaciones que vulneren su dignidad y honor, puedan sentir que existen tribunales dispuestos a defender estos derechos personalísimos inherentes a su persona. Como también, el fallo influirá en nuestra jurisprudencia, para que estos

analicen los hechos de manera correcta, y de manera más minuciosa, debiendo tener como prerrogativa el cuidado y protección de la víctima.

VII. Listado de referencias

VII.a. Doctrina

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

Dos Santos, G. A. (2013). La prueba y la búsqueda de la verdad. *Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires*, 1. IJ-LXIX-205

Lo Prete, O. (2000). Valoración de la prueba testimonial en el proceso civil. *Diario el Derecho*. 185-1522. IJ-DCCLXIV-227

Murcia, D. G. (2018). Cuantificación del daño moral. *Revista de Derecho Civil*, 7. IJ-XDII-690

OIT (2003, octubre). *En torno a Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas*. Ponencia presentada en la Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra.

Pérez del Viso, A. (2021). *Mobbing o Acoso laboral*. Buenos Aires: IJ Editores. IJ-MIX-461

Pizarro, Ramón D. (2013). Diálogos de doctrina sobre Daño Extrapatrimonial. RCyS2013-IV, 5.

Raña Sá, A. (2020). *Telemobbing. Acoso laboral en el Teletrabajo*. Buenos Aires: Diario DPI. IJ-CMXXVII-98

Samuel, O. M., (2011). *Daño moral en el contrato de trabajo*. Buenos Aires: IJ Editores. IJ-XLII-619

VII.b. Legislación

Código Civil y Comercial de la Nación (1 de octubre de 2014). Honorable Congreso de la Nación.

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (20 de septiembre de 1967). Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.)

Ley 20.744 Régimen de Contrato de Trabajo (5 de septiembre de 1947). Honorable Congreso de la Nación.

Ley 24.013 de Empleo (13 de noviembre de 1991). Honorable Congreso de la Nación.

Ley 25.323 Contrato de Trabajo – Indemnizaciones (13 de septiembre de 2000). Honorable Congreso de la Nación.

VII.c. Jurisprudencia

Cám. 2ª de Apel. Civ. y Com. de La Plata, Sala II, “Ferro Alejandro Darío c/ El Trigo SA y ot.”, LS 332-2153, Causa N° 126.361, (2019)

CNAT, Sala I, “Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro”, SD 92.421 (2018)

CNAT, Sala II, “Bayley Bustamante, Lilia M. c. Abeledo Gottheil Abogados SC y otro”, SD 16.626 (2009)

CNAT, Sala III, “Morinigo, Rocio Soledad c/ Levi’s”, Causa N° 44307/2011, (2018).

CNAT, Sala VII, “Ledesma, Graciela Noemi c/ Urbano Express Argentina S.A.”, SD 52855 (Causa N° 26.105/2014), (2018).

CNAT, Sala X, “Maldonado Evangelina Edith c/ Incott SA”, SD 21.765 (Expte N° 47.529/09), (2013)

CNAT, Sala X, “Rivero, Maria L. c/Banco Credicoop Cooperativo Limitado”, IJ-MV-306 (2020).

CSJN “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, Fallos: 334:1387 (2011)

CSJN “Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros”, Fallos:337:611 (2014).

CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.”, Fallos: 341:1106 (2018)