



# UNIVERSIDAD SIGLO 21

## SEMINARIO FINAL

### MODELO DE CASO

“La importancia de la carga dinámica de la prueba en la protección de los derechos fundamentales del trabajo”

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

“ERBA, GABRIELA LORENA C/ VESTIDITOS S.A. S/ OTROS RECLAMOS –  
MOBBING” (11/08/2020) CAUSA NRO: 41.203/2011.

NOMBRE: Saucedo, María Virginia

LEGAJO: VABG90769

DNI: 35092003

TUTORA: Díaz Peralta, Fernanda

CARRERA: Abogacía

**SUMARIO:** I. Introducción – II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión. –VII. Referencias.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La elección en general del tema y en particular del presente fallo se fundamenta en el impacto social y en las consecuencias jurídicas y culturales que representa la correcta aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo por parte de los jueces. Asegurar y mantener su vigencia garantiza un camino hacia una sociedad más justa y equitativa. Estos derechos de carácter esencial para las personas cuentan con garantías para su existencia y plenitud; siendo el deber de los jueces asegurarlas.

Resulta de especial interés el análisis con perspectiva de género con el que se aborda la temática del mobbing laboral en el fallo bajo estudio. La incorporación de esta mirada en las decisiones judiciales implica un compromiso en la lucha real de las mujeres. Fallar con perspectiva de género es una obligación de los magistrados, a fin de erradicar todo tipo de discriminación y asegurar la vigencia del principio de igualdad consagrado por la constitución.

El mobbing ha sido definido como:

Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo. (Leymann, 1996 citado en Gimeno Lahoz, 2004 p. 96).

En estos casos, se advierte la dificultad en materia probatoria a la cual se encuentran sometidas las víctimas de violencia en el ámbito laboral, especialmente las mujeres. Es así, que, en situaciones de vulneración de derechos fundamentales, como en el caso en cuestión, se invierte la carga probatoria. Del propio análisis de la sentencia surge que la Corte Suprema de Justicia en el fallo “Pellicori” sostiene:

Cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, resulta suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la parte demandada a quién se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio, 2011).

Se observa en el análisis de la sentencia un problema jurídico de prueba, una indeterminación de la premisa fáctica, ya que los hechos alegados por la actora adquieren dificultad probatoria.

De acuerdo a lo manifestado por Hernández (2015) es conocido el problema suscitado dentro del proceso, que se presenta para el sentenciante al momento de determinar contundentemente y sin dudas la verdad objetiva de los hechos ante la falta de prueba. Esta situación, determina la necesidad de recurrir por parte de los jueces, a diferentes instrumentos -recursos-, como lo son las presunciones legales y las cargas probatorias, a los fines de expedirse y resolver el caso en cuestión.

En este contexto, nos encontramos con un fallo testigo que determina la forma de resolver los problemas vinculados con el desconocimiento fáctico.

## **II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

El fallo aborda un caso de mobbing -acoso laboral-, enmarcado en un contexto de violencia de género. La actora, Sra. Erba Gabriela Lorena, demanda a su empleadora,

Vestiditos S.A., afirmando que a partir del momento en que quedó embarazada y luego de nacer su hijo, fue víctima de un constante hostigamiento por parte de la encargada del local en donde se desempeñaba, Sra. Cecilia Lescano, en connivencia con la supervisora, Sra. Silvana Giugliolini, hasta que finalmente fue despedida sin causa con fecha 30/09/2009. Sostuvo que se trató de un despido discriminatorio y como tal, peticionó el cobro de las indemnizaciones por daños y perjuicios, daño moral y daño psicológico.

La jueza a cargo del Juzgado Nacional de 1era Instancia del Trabajo Nro. 9, Dra. Liliana N. González, rechazó en su totalidad la pretensión deducida por la actora -daños y perjuicios, daño moral y daño psicológico- entendiendo que la misma no aportó indicios lo suficientemente notables y contundentes que permitan concluir que la medida rescisoria adoptada por la accionada en relación a Erba tuviera connotaciones de discriminación (art. 1ro. Ley 23.592). Asimismo, consideró que los testigos por ella propuestos basaron sus dichos en apreciaciones de carácter subjetivas.

Tal decisión, motivó la apelación por parte de la actora ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I.

En este marco, y contrariamente a lo resuelto por la jueza a quo, el Tribunal revoca la sentencia de primera instancia y hace lugar a lo reclamado por la actora, considerando que la plataforma fáctica y la decisión respectiva debía adecuarse a lo establecido por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia (arts.5º, inc. 2º); 6º, inc. c), 16, inc. e), y 35), su decreto reglamentario N° 1011/2010 y la doctrina de la Corte Federal del caso “Pellicori” (Fallos: 334:1387).

### **III ANÁLISIS DE LA RATIO DECIDENDI EN LA SENTENCIA**

El fallo aborda la problemática jurídica de la prueba, la dificultad frente a la que se encuentran los trabajadores víctimas de violencia en el trabajo (mobbing) para probar en juicio situaciones de maltrato y en consecuencia cómo resolverlo.

Para sentenciar, la Dra. Gabriela Alejandra Vázquez, consideró que las descripciones referidas por los testigos ofrecidos por la recurrente, efectivamente dieron cuenta de los constantes maltratos sufridos por la Sra. Erba. Que en el mismo sentido,

entendió que la pericia médica del especialista en medicina y psiquiatría Dr. Luis Alejandro Pérez Dávila, resultó contundente y determinó un diagnóstico certero; y que del análisis de las pruebas ofrecidas, según las reglas de la sana crítica y el principio de amplitud probatoria vigente en materia de acreditación de hechos de maltrato laboral, los extremos referidos por la apelante, se encontraron acreditados.

Del mismo modo y desde un juzgamiento con perspectiva de género, la Cámara consideró que la actora aportó indicios sólidos de haber sido víctima de violencia laboral, y que la demandada no pudo arribar a la causa elementos que legitimaran que su despido no tenía por causa la discriminación. En este sentido, la Dra. Vázquez expresó:

Por las reglas de las cargas dinámicas del “onus probandi”, corresponde atribuir veracidad a los hechos expuestos por la trabajadora en el escrito inicial -que en la pericia fueron considerados auténticos- en lo que atañe a que su despido obedeció a causas discriminatorias y colofón de un proceso de violencia laboral. (Erba Gabriela Lorena c/ Vestiditos S.A. s/, 2020).

El Tribunal entendió que en lo que respecta a materia probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6º de la ley 26.485 (decreto del PEN 1011/2010), que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica, criterio que guarda sintonía con lo sentado por la Corte Suprema en la causa “Pellicori”.

En dicho fallo, la Corte sostiene que una vez acreditados determinados hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para determinar la existencia de un acto discriminatorio, la carga probatoria corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado.

Dentro de sus argumentos, la jueza trae a colación a la Organización Internacional del Trabajo en cuanto define la violencia en el lugar de trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la

persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

Finalmente, la Dra. Vázquez hace mención a la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la citada Organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª) el 19 de junio de 2019, el Convenio Num. 190 y la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, citando artículos del mencionado Convenio y planteando la necesidad del consenso internacional en las cuestiones como las de aquí planteadas.

De esta forma la Jueza encuadra el tema decidendum en la normativa internacional, sin dejar de mencionar que la misma no se encuentra ratificada por nuestro país, poniendo así de manifiesto la importancia de su análisis e incorporación a nuestra legislación.

Por su parte, la Dra. María Cecilia Hockl adhiere a los fundamentos y conclusiones de la Dra. Vázquez.

Así se concluye, con los elementos colectados, que la señora Erba fue maltratada y hostigada psicológicamente por sus superiores. Que las agresiones y malos tratos efectuados por la encargada y supervisora del local se encuentran verificados. Que la antijuridicidad citada provocó perjuicios a la trabajadora para generar un daño de incidencia patrimonial. De esta forma, la accionante vio frustrado su derecho a permanecer trabajando como lo venía haciendo y el derecho a continuar ganando su sustento percibiendo el salario, de naturaleza alimentaria. Esta derivación dañosa constituye una consecuencia inmediata y necesaria del hecho ilícito. (Erba Gabriela Lorena c/ Vestiditos S.A. s/, 2020).

#### **IV ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.**

Mucho se ha hablado en los últimos tiempos del “mobbing” o acoso laboral. Piñuel y Zabala (2001) lo define como el continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a

lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

El “mobbing” es una modalidad de violencia psicológica que se ejerce en el ámbito laboral. Este hostigamiento busca, según Piñuel y Zabala (2001), intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

La psiquiatra y experta en el tema, Hirigoyen M. F. (2003), por su parte, ha definido al acoso moral en el trabajo como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Recientemente, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio 190 donde definió la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Nótese el cambio conceptual del término a lo largo del tiempo. Esta definición adoptada en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, hoy ratificado en Argentina, aspira a incluir las distintas y variadas modalidades en las que se ejercen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, dejando en claro que su alcance no sólo abarca a las prácticas repetidas, sino también a los actos aislados; y no sólo a las conductas que causen daño, sino también las que sean susceptibles de causarlo.

Analizado el concepto de mobbing, resulta claro su encuadramiento dentro del fallo en cuestión. La cuestión radica entonces en demostrar el acoso psicológico en el litigio concreto. Aquí aparece la problemática jurídica de la prueba.

La sentencia hace hincapié y centra su análisis en la dificultad frente a la que se encuentran los trabajadores víctimas de violencia en el trabajo para probar en juicio situaciones de maltrato, en especial cuando se trata de hostilidades reiteradas que evaluadas aisladamente parecen intrascendentes pero que, sumadas en su conjunto, alcanzan entidad para concluir que efectivamente se ha generado un daño psicológico que debe ser reparado. (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio, 2011).

En este sentido, Hunter Ampuero, I. (2015) tiene dicho que la prueba de los hechos invocados por el actor para obtener el reconocimiento jurisdiccional de un derecho, puede resultar particularmente dificultosa, compleja o difícil de obtener, arriesgando la posibilidad de una tutela jurisdiccional efectiva, al generar indefensión.

Resulta interesante la opinión elaborada por el jurista Stortini D. E. (2019) en “La prueba de indicios en el proceso laboral” donde el autor precisamente expone la dificultad frente a la que se enfrentan los jueces ante los casos de difícil prueba y la importancia de la denominada “prueba de indicios” para dilucidar la controversia sustancial.

Los indicios, según la actual concepción procesal, son un medio de prueba de importancia extrema en ciertas contiendas laborales (pleitos laborales de discriminación arbitraria, de acoso psicológico o “mobbing”) cuando las restantes pruebas, no posibilitan lograr un pleno convencimiento acerca del hecho controvertido. El indicio está conformado por un hecho conocido que sirve en el proceso, por sí mismo o junto con otros, para inducir la existencia de otro hecho negado y litigioso mediante una operación lógica que hace el operador jurídico con fundamento en la experiencia. Ambos hechos, el conocido y el que se investiga, constituyen un todo indivisible en virtud de esa operación lógica. (Stortini, 2019).

El autor manifiesta que en busca de arribar a la verdad real y objetiva con la consecuente resolución justa para el conflicto, la jurisprudencia y la doctrina fueron flexibilizando la rigidez de la carga probatoria impuesta por el artículo 377 del CPCCN,

apareciendo de modo pretoriano la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. El nombre de “dinámica” implica que la carga de probar no está atada a reglas rigurosas e inflexibles sino que, en ciertos y puntuales casos, es menester producir un desplazamiento de la carga hacia una u otra parte con la finalidad de conducir al esclarecimiento de los hechos discutidos; atribuyendo la carga de la prueba a la parte que se encuentra en mejores condiciones para hacerlo. (Stortini, 2019).

El fallo “Pellicori” marcó un precedente en esta materia. Si bien aborda un tema más amplio, como lo es la discriminación, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia afirma que los derechos esenciales de las personas humanas cuentan con garantías indispensables para su existencia y plenitud, sosteniendo que corresponde a los jueces el deber de asegurarlas. En este sentido, y haciendo mención a sobrada legislación internacional que aborda el tema, concluye que resulta suficiente para quien afirma haber sido víctima de un acto discriminatorio, acreditar hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia. En esas condiciones, se traslada al demandado el deber de probar que dichos actos tuvieron como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio, 2011).

Teniendo en cuenta que en la sentencia el mobbing es padecido por una mujer, se presenta en el derecho positivo argentino la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. El artículo 6, inciso c) brinda una definición de violencia laboral y su decreto reglamentario, establece el alcance del denominado “hostigamiento psicológico”.

El mismo decreto brinda pautas en materia probatoria para los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, estableciendo que resultarán aplicables los principios generales y las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo. Estos principios, sumados a los criterios adoptados en el fallo “Pellicori”, permiten a la Jueza Vázquez la aplicación del sistema de las cargas dinámicas, lo cual resulta determinante para la conclusión arribada.

Finalmente, merece una especial mención en este apartado, un reciente y novedoso fallo de la Cámara en lo Criminal 4ta nominación de Córdoba en la materia

bajo análisis. Esta sentencia marca un precedente histórico, ya que además de abordar la responsabilidad desde lo laboral, trata la responsabilidad penal de la persona que comete este tipo de hostigamiento.

Este fallo, que sentará jurisprudencia en la materia, condena al supervisor de una empresa a tres años de prisión en suspenso, por encontrarlo responsable de provocar lesiones gravísimas calificadas por placer en contexto de acoso laboral y violencia de género contra una empleada.

## **V. POSTURA DE LA AUTORA.**

En la actualidad y cada vez con mayor frecuencia salen a la luz casos de mobbing laboral como el analizado. Estos fenómenos continúan manifestándose, afectando no sólo a las personas que lo padecen, quienes en su mayoría claramente se encuentran en una posición desigual de poder (mobbing vertical), sino que además afectan a las organizaciones y a la sociedad toda.

La sentencia no sólo hace suyos los fundamentos de la importancia de la carga dinámica de la prueba, aplicada en casos como en el fallo Pellicori, sino que marca un precedente en la especial consideración que hace en torno a la problemática de la cuestión de género, amparada en la Ley 26485.

La reversión en la consideración de la prueba por parte de la Cámara Nacional del Trabajo Sala II pone en evidencia la correcta utilización de los recursos analizados para resolver esta problemática jurídica. Es acertada la aplicación de la carga dinámica de la prueba en el fallo, la cual intenta con su aplicación restablecer la desigualdad de poder que existe en las relaciones laborales.

La discriminación y el acoso se transformaron en palabras de uso corriente en la sociedad. Asegurar la vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo, como se dijo, es un deber de los magistrados. Contar con un marco normativo que regule y reproche el acoso en el mundo del trabajo es fundamental. La entrada en vigencia en nuestro país del mencionado Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo marca un hito en el asunto. El reciente tratamiento del mobbing desde la órbita penal, también. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer.

## **VI. CONCLUSIÓN.**

El fallo resuelto por la Cámara logra resolver la problemática jurídica abordada, aplicando los principios e interpretaciones de la Organización Internacional del Trabajo según lo dispuesto por el decreto reglamentario de la Ley 26.485 y valiéndose de la teoría de la carga dinámica de la prueba. En tal sentido, revoca en su totalidad la sentencia de primera instancia, hace lugar a la pretensión deducida por la actora y condena a la empleadora al pago de lo reclamado.

En la búsqueda de soluciones justas, de alcanzar la verdad objetiva, la valoración de la prueba adquiere un rol preponderante. En ese camino, es importante que los jueces se nutran de herramientas, como los mencionados “indicios”, las presunciones y la tan preciada teoría de la carga dinámica de la prueba, para que frente a un hecho concreto, se elimine o mejor dicho “se mitigue” la inferioridad real frente a la que se encuentran los trabajadores -en especial las mujeres- al momento de probar que sus derechos han sido vulnerados.

Son tiempos difíciles. Es necesario un trabajo profundo, un compromiso colectivo, entender que los efectos de estos comportamientos producen daños, muchas veces irreparables. Hirigoyen, M. F. (2001) tiene dicho “El acoso moral no es posible a menos que el contexto lo permita”.

La reciente ratificación del Convenio N° 190 en Argentina y el novedoso abordaje de la temática del mobbing desde la órbita penal, abren un nuevo camino para su análisis. Ahora bien, ¿Se encuentra realmente preparado nuestro ordenamiento jurídico para darle un tratamiento efectivo a esta temática?. La sociedad está atravesando cambios, quizás llegó el momento de plantear una reforma legislativa que brinde soluciones concretas a esta nueva realidad.

## **VII. REFERENCIAS.**

### DOCTRINA.

- Gimeno Lahoz, R. (2004). *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*. Tesis de doctorado, Universidad de Girona. Girona. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/132551816.pdf>
- Hernández, M.O. (Julio, 2015). Carga dinámica de la prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso. *XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal*. Conferencia llevada a cabo en la Asociación Argentina de Derecho Procesal, La Plata.
- Hirigoyen, M.F. (2001) El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 154-157. Recuperado de: <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Hirigoyen, M.F. (2003). Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. *Revista Norte de Salud Mental*, 18, 39-47. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4830119>
- Hunter Ampuero, I. (2015). Las dificultades probatorias en el proceso civil. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 22,1, 209-257.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso Núm. 190. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

- Organización Internacional del Trabajo. (2009). “Conocer los derechos fundamentales en el trabajo”. San José. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_180458.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas". Ginebra. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*. Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo. *Psicothema*, 14, 1, 187-189. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714128>
- Serrano Alou, S. (2016). Los silencios y sus consecuencias en el procedimiento laboral de Santa Fe. *Revista de Doctrina Laboral ERREPAR*, Tomo 30. Cita digital: EOLDC093880A
- Stortini, D. (2009). Trabajo igualitario y acoso laboral. *Revista de Derecho Laboral, Discriminación y Violencia Laaboral*, 2, p.445 y sgtes.
- Stortini, D. (2015). Distintos tipos de acoso psicológico en el ámbito laboral. *Revista Doctrina Laboral ERREPAR*, Tomo 29. Cita digital: EOLDC091859A.
- Stortini, D. (2019). La prueba de indicios en el proceso laboral. *Revista Doctrina Laboral ERREPAR*, Tomo: 33. Cita digital: EOLDC099557A

## LEGISLACIÓN.

- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.
- Constitución Nacional.
- Ley 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.
- Ley N° 20.744 Texto ordenado por Decreto 390/1976 y sus modificatorias. Ley de contrato de trabajo.

## JURISPRUDENCIA.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I, “Romero Andrea Natalia c/ Rophe SA y otro s/ despido.”. (18/04/2018)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I, “Pesce, Paola Liliana c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido.”. (28/11/2019)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I, “Erba, Gabriela Lorena c/Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – mobbing” (11/08/2020)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.”. (15/11/2011)