

UNIVERSIDAD
SIGLO 21



ABOGACÍA

**"LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN EL ÁMBITO DE TRABAJO Y
LOS ELEMENTOS PROBATORIOS"**

MODELO DE CASO: Cuestiones de Género

“Q. M. M. C/ Municipalidad de Villa María y otro - Ordinario - Otros”

ALUMNA: Argüello, Lis Isabel

DNI: 34988033

LEGAJO NRO: ABG 11076

FECHA: 26/06/2022

MATERIA: Seminario Final de Abogacía

PROFESOR TUTOR: Lozano Bosch, Mirna

ENTREGA NRO.: 4 – Documento Final.

“Q. M. M. c/ Municipalidad de Villa María y otro – Ordinario – Otros. (7/12/2017) Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial de la Provincia de Córdoba. <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4475>

Sumario: I. Introducción- II. Hechos de la causa y decisión del tribunal- III. Los argumentos de la sentencia- IV. Marco conceptual, antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales- V. Postura de la autora- VI. Conclusión- VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción

Las cuestiones de género se perciben en todos los ámbitos de la vida, y eso no escapa al ámbito laboral. Es por eso que resulta un tema de gran trascendencia a nivel social; y más aún cuando el hecho se vincula con la discriminación hacia una mujer trabajadora. Existe un amplio marco normativo, desde convenciones internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, hasta leyes nacionales y provinciales que prevén la prevención y sanción de actos discriminatorios vinculados a cuestiones de género.

En este contexto se enmarca el caso “**Q. M. M. C/ Municipalidad de Villa María y otro - Ordinario - Otros**”, resuelto por la Cámara del Trabajo de Villa María, en fecha 7 de diciembre de 2017, en donde admite parcialmente la medida interpuesta por la actora condenándolos a que abonen los conceptos y rubros reclamados por daños y perjuicios a causa de un despido discriminatorio.

De esta forma, el fallo bajo análisis, evidencia el maltrato producido sobre la figura de la mujer en el establecimiento donde desarrolla sus tareas laborales, basado en cuestiones de género. Entonces, ante un trato desigual hacia la trabajadora, diferente al de los compañeros hombres, y consecuentemente un despido sin causa, se trata de configurar el despido como discriminatorio tal cual lo establece el artículo 1 de la Ley N° 23.592.

Por lo tanto, tratándose de un caso que involucra un despido discriminatorio por cuestiones de género, es crucial la cuestión de la prueba, la carga probatoria y los medios que existen para acreditar los hechos invocados. Por lo que los jueces deberán efectuar un análisis

de los hechos que acaecieron e instrumentos aportados por las partes a los efectos de comprobar si se transgredieron o no los derechos laborales de la trabajadora y consecuentemente si la patronal llevó a cabo actos discriminatorios contra su persona para aplicar la ley antidiscriminatoria.

Existe en el fallo un problema jurídico de prueba, dado que se conoce la norma aplicable, pero existe la dificultad de determinar si se encuentran presentes las propiedades relevantes de la misma (Alchourrón y Bulygin, 2012). Es decir, se sabe que sucedieron hechos que manifiestan las partes, pero éstas no han podido acreditarlos ofreciendo una certeza absoluta, por lo que los jueces deberán brindar una solución al conflicto que se presenta aplicando herramientas legales como presunciones o interpretación de cargas probatorias.

La importancia del análisis del fallo radica en la identificación de actos de acoso sexual laboral, hostigamiento laboral y discriminación que sufre una trabajadora. En los casos donde se invocan actos discriminatorios contra la mujer, donde la mayoría de las veces los elementos probatorios resultan escasos, puesto que la víctima es quien se halla en estado de vulnerabilidad, es el juez en su deber de impartir justicia el que a través del empleo de herramientas legales que le provee la ley, quien debe buscar soluciones a los efectos de resguardar los derechos vulnerados.

La nota a fallo contiene los hechos de la causa, la decisión del tribunal y sus argumentos. También contendrá un marco conceptual y antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Finalizará con la opinión de la autora y una conclusión sobre el fallo

II. Los hechos de la causa y la decisión del tribunal

La actora, M.M.Q., demanda a la Municipalidad de Villa María y al Sr. N.F.C. con el objetivo de lograr el resarcimiento de los daños y perjuicios que padeció como consecuencia de los actos de acoso sexual laboral, hostigamiento laboral y discriminación cometidos por N.F.C.

M.M.Q. Ingresó a trabajar para la M. de V. M., el día 01 de junio de 2007 hasta el 01 de septiembre de 2008, fecha en que fue desvinculada, sin causa. Se encontraba bajo un contrato de trabajo, lo cual indicaba una inestabilidad laboral, condición utilizada por N.F.C. para acosarla sexualmente y formular comentarios sobre su aspecto físico. El hecho de que M.M.Q. haya sido personal contratado la colocaba en situación de vulnerabilidad, dado que N.F.C. efectuaba actos de hostigamientos constantes, no sólo de tipo sexual sino también económico debiendo aportar un porcentaje de sus haberes al Partido Justicialista, asistir a actos políticos y proselitistas, bajo amenaza. Además, de que las situaciones de acoso sucedían en ámbitos públicos como privados.

Afirma que estos sucesos de hostigamiento le causaron una afectación de su salud psíquica y física, que sufrió pánico y alteraciones psíquicas con implicancias orgánicas, motivo por el cual registró varias licencias por enfermedad, con diagnóstico de crisis de ansiedad y depresión certificado por el Dr. A. E. M.

Asimismo, se demanda al Municipio en virtud de ser el empleador de ambos y por tanto responsable de lo que sucede en su esfera de poder. Todo este reclamo se basa, en normas nacionales como las previstas en la Constitución Nacional y el Código Civil; así como también en tratados internacionales de jerarquía constitucional y convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

El Tribunal resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda planteada por Q.M.M. en contra de M. de V. M. y el Sr. N. F. C. condenando al Sr. C. por ser autor de hechos discriminatorios, acoso laboral y sexual y al Municipio lo condena porque debe responder por el hecho del dependiente (arts. 1753 y 1773 del CCCN).

III. Los argumentos de la sentencia

El tribunal, con sala unicameral, compuesto por el Dr. Samuel fundó su decisión en base al plexo normativo base de la temática. Así menciona el artículo 1 de la Ley de Actos Discriminatorios, la Organización Internacional del Trabajo, la Recomendación General N° 19 y la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres.

Asimismo, forma su convicción también en base a las valoraciones del hecho a partir de los testimonios, y las pruebas científicas aportadas, aplicando de esta manera los nuevos paradigmas en materia de Derechos Humanos. Al respecto, nombra la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) que determina el deber de protección que poseen los Estados parte de modificar normas vigentes y garantizar a las mujeres una tutela eficaz frente a todo acto discriminatorio, además de erradicar cualquier forma de discriminación hacia ésta. Refiere a la Convención de “Belém do Pará” en resguardo de una vida sin violencia para la mujer, y la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las mujeres donde indica sus derechos protegidos, como a la vida, integridad, dignidad, no discriminación, trato respetuoso.

A ello, suma el reproche de que “hayan existido propuestas no consentidas de contenido sexual en un contexto de preeminencia de C.; de exigencias no laborales como asistir a actos políticos o descuentos del recibo de sueldo, sin estabilidad laboral”. Generando daños psicológicos a la actora. En efecto, señala que es obligación de los tribunales analizar e interpretar todos los hechos de la causa con perspectiva de género. Por lo que dichos hechos configuran actos discriminatorios contra la mujer, por el sólo hecho de que la trabajadora es mujer y se verifica un acoso laboral o moobing y acoso sexual.

Finalmente destaca que, de las pericias, surge el impacto que el acoso y maltrato laboral tuvo en la vida diaria de la actora, y, por tanto, se debe indemnizar el daño moral con una suma que permita que la misma desarrolle un emprendimiento que le permita “mitigar su experiencia negativa como motivo de la lesión que afectó su propia dignidad”.

IV. Marco conceptual, antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Es menester destacar que son vastos los antecedentes legislativos que hacen referencia a los institutos que se destacan en el fallo, todos tienden a garantizar que el ámbito laboral se desarrolle en un plano de igualdad y seguridad para las mujeres; reconociendo que las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres implica tanto discriminación, como así también violencia en distintos grados y formas.

Para ello, es menester recordar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación se halla comprendido en el artículo 16 de la Constitución Nacional, en donde determina que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción alguna. De ello se desprende, el artículo 1 de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592 mediante el cual funda su postura la actora. Éste reza que quien impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio de un derecho amparado por la Constitución Nacional, debe cesar en ese acto y reparar el daño moral y material. Serán actos discriminatorios aquellos destratos y distinciones por motivos de raza, género, economía, edad, características físicas, entre otros.

De esta manera, resulta importante para el análisis comprender el concepto de violencia laboral que es aquel maltrato o destrato que se genera entre personas, por lo general en un contexto de poder, en el establecimiento laboral por motivos de clase, edad, intolerancia, género, ideologías, entre otras, generando circunstancias discriminatorias a los fines de producir una disminución de rendimiento o de productividad sobre quien la padece (Acevedo, 2012). A su vez, esta violencia puede darse, por ejemplo, por acoso laboral, también conocido como mobbing.

Según Bustamante Casas, el mobbing o acoso laboral vulnera la personalidad de quien la padece, impacta en las relaciones dentro del ámbito laboral y en torno a los derechos fundamentales de los trabajadores (2008). Es decir, es un ataque hacia otra persona sin motivo de justificación.

Igualmente, este tipo de acoso moral se relaciona en la mayoría de los casos “con el abuso de poder jerárquico ejercido por el empleador o por quien imparte órdenes en la empresa u organización” (Mac Donald, 2021, párr. 1). En efecto, se vuelve insostenible en el tiempo generando deterioro en el vínculo laboral sin conocer los motivos por los que suceden dichos actos.

A ello se añade la situación de acoso laboral de tipo sexual al que alude la actora, y que la OIT define como un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre”, y para configurarse deben presentarse la circunstancia “no deseada y ofensiva”. Por su parte, según la Recomendación General N° 19 (CEDAW) estas conductas humillan a quien las sufre y desencadenan problemas de salud y

seguridad, además de ser discriminatorias y generar problemas en el trabajo actual, por ser un medio hostil. En relación a quien se puede constituir en acosador, puede ser hombre o mujer, directivo, propietario, cliente, etc.

Cabe resaltar que, las medidas de prueba en este tipo de causas son trascendentales, principalmente cuando se está ante un proceso laboral debido a la carga impuesta a las partes durante el trámite del mismo y resultando esto fundamental y decisivo para el juez al momento de dar una resolución. No obstante, frente a casos de mobbing o acoso moral depende de la interpretación y análisis de los hechos además del empleo de instrumentos procesales de los que pueden valerse los magistrados para fundar su decisión (Mac Donald, 2010).

Por ello, resulta relevante mencionar la Ley N° 26.485 de Protección Integral de la mujer frente al padecimiento de la violencia laboral, destrato y discriminación de la trabajadora, siendo que tiene por fin velar por una vida íntegra, digna y exenta de actos violentos, más aún en ámbitos laborales donde resultan ser relaciones de poder, donde ésta se halla como la parte débil y vulnerable sobre la jerarquía o superioridad del jefe. Esta normativa implica generar nuevos paradigmas, nuevas perspectivas a la hora de interpretar hechos y elementos probatorios, teniendo en cuenta que las circunstancias del caso necesariamente requieren un análisis minucioso de las constancias de autos además del uso de la perspectiva de género en busca de eliminar toda discriminación y violencia sobre la mujer.

En el marco de la causa y a los fines de dilucidar si un despido sin causa configura un acto discriminatorio, se ofrece la posibilidad que las partes presenten pruebas en sus respectivos alegatos, determinando el juez el valor de las mismas a través de su análisis. En tanto, al momento de probar la existencia de la discriminación padecida, quien la clama es quien tiene que demostrarla. Complementariamente cabe añadir a Mansueti según el cual un despido del que no pudo comprobarse razones que difieran de motivos de discriminación, se configurará como discriminatorio hasta que se pruebe lo contrario (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

Complementariamente, cabe añadir que, desde septiembre de 2012 la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a través de la Oficina de la Mujer (OM-CSJN), efectúa la

sistematización de las decisiones judiciales sobre cuestiones de género a fin de dar cumplimiento a las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino. En dichas decisiones se reflejan los estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres.

Entre los antecedentes jurisprudenciales, se pueden mencionar:

El fallo “D. P. A. M. A. SA. C/ T. C. Procedimiento sumario. Exclusión de tutela” de la Cámara de Apelaciones de Villa María (22/06/2017) en el cual un dirigente sindical apeló la sentencia dictada por el juez que dispuso su exclusión de tutela para aplicarle una sanción disciplinaria de tres días sin goce de haberes. El juez de Cámara confirmó la resolución apelada, y con ella la posibilidad de sancionarlo por comprender que su conducta configuró violencia laboral, y resulta inadmisibles desde una perspectiva de género. Asimismo, el tribunal determinó que tal accionar constituía acoso sexual, de conformidad a las Recomendaciones de la CEDAW (N°19) y de la OIT. Además, aplicó la Convención de Belém do Pará, la Ley 26485 y finalmente la Guía Práctica para Juzgar con Perspectiva de Género del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.

Por otra parte, cabe señalar un fallo del Superior Tribunal de Justicia de Corrientes, en autos “D. M. E. C/ O. D. S. D. E. (O.) Y/O Q. R. R. S/ Despido” (30/08/2017), en el que revocó un fallo de la Cámara, que no admitió una demanda que tenía por fin declarar la nulidad del despido por discriminación. Éste al fallar advirtió una situación de despido discriminatorio, haciendo hincapié en la prohibición del mismo por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o de edad. Se destacó que recayó sobre la trabajadora, a quien consideró sujeto de preferente tutela, la carga de la prueba del trato discriminatorio. Se estableció la invalidez de la eficacia extintiva del despido, ordenando además la reinstalación laboral de la misma.

Se suma a ello, otra causa del mismo tribunal, “M., M. F. C/ Z. S.R.L. Y/O Q.R.R. S/ IND.; ETC.” (19/02/2019) en el que éste admitió parcialmente al recurso de inaplicabilidad de ley incoado por la patronal contra la sentencia de Cámara que resolvió favoreciendo a la actora al invalidar el recibo de liquidación final presentado por la demandada y por ende la condenó a abonar los rubros indemnizatorios reclamados por la extinción contractual sin causa, con más los daños y perjuicios a consecuencia del despido tenido como

discriminatorio (arts. 1 de la ley 23.592), por considerar que el despido obedeció al hecho de estar haciendo un tratamiento de fertilización asistida, transgrediéndose normas internacionales con jerarquía constitucional.

Y, por último, se hace referencia al caso “S. N. M. C/ C. C. S. A. S/ Laboral – Cobro de pesos” del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería (24/10/2019) en el que se acreditó que la situación de acoso laboral y sexual a la trabajadora era de conocimiento de toda la organización y no se tomó ninguna medida. “...no puede soslayarse que tanto la normativa nacional...como la internacional...tiene como fin inmediato prevenir, erradicar y sancionar cualquier acto de discriminación y violencia contra la mujer, siendo deber de todos los actores de la sociedad contribuir en tal cometido”. En efecto, es deber del Estado adoptar acciones positivas y medidas efectivas para ello. De ahí que, las medidas tomadas por la accionada, frente a las circunstancias expuestas, resultan insuficientes. En consecuencia, en base a lo dispuesto por la Convención Belém do Pará, “...corresponde hacer saber a la demandada que en lo sucesivo deberá adoptar medidas eficaces para detectar, prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de conducta que implique vulnerar o menoscabar de cualquier manera la dignidad de los trabajadores”.

V. Opinión de la autora

Primeramente, mi postura coincide con la adoptada por el tribunal al admitir parcialmente la medida interpuesta por la actora condenando a los demandados a que abonen los conceptos y rubros reclamados por daños y perjuicios a causa de un despido discriminatorio.

Considero que el derecho a la igualdad y no discriminación de toda persona debe prevalecer sobre cualquier otro principio o derecho que se halle enfrentado, puesto que como derecho primordial consagrado en la Constitución Nacional debe ser tutelado por el Estado como garante. Más aun cuando se está hablando de derechos de la mujer, los cuales tienen que protegerse de igual manera que los varones, aún en ámbitos laborales que es donde se dan la mayor cantidad de destratos o diferencias respecto del sexo masculino.

Es así que, a la hora de resolver casos donde se hallan mujeres bajo situación de violencia, cualquiera que sea el tipo en que ésta se emplee, los magistrados en su deber de

dictar sentencias justas, resolver conflictos entre partes y dirimir intereses contrapuestos, tienen que tomar medidas de acción a los fines de mermar la vulneración de dicho derecho. Por lo tanto, y frente a circunstancias de este tipo, donde la víctima se halla vulnerable y no se accede fácilmente a la incorporación de prueba adecuada y suficiente, estos, deben analizar e interpretar todos los elementos aportados por las partes a la par de evaluar el entorno en el que suceden los hechos de violencia, su comprensión integral dará las certezas necesarias a fin de argumentar su decisión al dar su veredicto frente a actos discriminatorios.

Consecuentemente, todo acto discriminatorio impacta de forma negativa en la víctima, en diversas áreas de su vida, siendo vulnerados sus derechos a trabajar, a la igualdad, a la integridad, dignidad y a la no discriminación ni trato desigual. En efecto, la aplicación de la norma de actos discriminatorios N° 23.592 resulta correcta al condenar al pago de una indemnización por parte de los demandados a la actora por el daño moral padecido por la misma, además que dicha norma se alinea con las disposiciones y garantías de protección hacia la mujer del andamiaje legal existente tanto internacional como nacional y provincialmente, a los fines de extinguir actos discriminatorios hacia ésta.

Finalmente debo señalar que, atento a la jurisprudencia expuesta, con actualidad cercana, los magistrados coinciden y respaldan los derechos de la mujer y la necesidad de resguardarlos, particularmente en el área laboral, siempre bajo un análisis riguroso de las circunstancias fácticas del caso y el entorno en que se desarrolla la situación de violencia, aplicando de esta forma, la perspectiva de género, Ley N° 26.485, como nueva tendencia de tutela efectiva de los derechos de la mujer.

VI. Conclusión

En el fallo “Q. M. M. C/ Municipalidad de Villa María y otro - Ordinario - Otros”, de la Cámara del Trabajo de Villa María se observa un problema jurídico de prueba al no haberse probado con certeza absoluta los hechos que se sucedieron, por lo que los jueces tuvieron que dirimir el conflicto entre las partes mediante una valoración probatoria, es decir, un análisis de los elementos aportados, en donde se tuvo en cuenta la cuestión de género, debiendo examinarse dichos instrumentos de forma minuciosa, a la par del entorno que rodeaba las circunstancias fácticas.

En consecuencia, la Cámara ofrece una solución al problema planteado primando la trascendencia de la cuestión de género y normativas relacionadas, aún en entornos laborales donde se generan actos discriminatorios, como en el caso, el establecimiento donde ésta desarrollaba su tarea laboral. Por lo tanto, entiende que, frente a la desigualdad de trato de la mujer trabajadora, que difiere del generado con respecto a compañeros hombres, y ante una extinción de vínculo laboral sin motivo justificado alguno, tal como se pudo determinar de las pruebas proveídas por las partes y los hechos invocados, se configura el despido discriminatorio, como lo prescribe el artículo 1 de la Ley N° 23.592.

Finalmente, esta resolución permite dar la importancia que necesitan las situaciones donde se identifican actos de acoso sexual laboral, hostigamiento laboral y discriminación hacia una trabajadora, ya que, en muchos de estos casos, los elementos probatorios resultan escasos, puesto que la víctima es quien se halla en estado de vulnerabilidad, por lo tanto, es el juez el que mediante el empleo de herramientas legales velará por resguardar los derechos vulnerados.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

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

Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores* vol.20 no.2 Maracay. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005

Bustamante Casas, M. C. (2008) El mobbing laboral. En *SAIJ*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod#:~:text=%20Ridiculizar%20su%20trabajo%2C%20sus%20ideas,elementos%20clave%20para%20su%20trabajo.>

Mac Donald, A. F. (2010) El mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral. En *SAIJ*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing->

medios-probatorios-proceso-laboral-dacf110041-2010-06-17/123456789-0abc-defg1400-11fcanirtcod

Mac Donald, A. F. (2021) El mobbing y el abuso del poder jerárquico. En SAJJ. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/DACF210072>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021) Dossier: Discriminación. En SAJJ. Recuperado el 5/10/2021. Recuperado de: <https://n9.cl/d4s7m>

Legislación

Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina. (14/12/1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial: 10/01/1995. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 23.592. Actos Discriminatorios. Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial: 23/08/1988. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley N° 23.179. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial: 27/05/1995. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Recomendación General N° 1. CEDAW. (1986) Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Jurisprudencia

Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial de la Provincia de Córdoba (07/12/2017) “Q. M. M. c/ Municipalidad de Villa María y otro – Ordinario – Otros”. Recuperado de: <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4475>

Cámara de Apelaciones de Villa María (22/06/2017) “D. P. A. M. A. SA. C/ T. C. Procedimiento sumario. Exclusión de tutela”. Recuperado de: <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4453>

Superior Tribunal de Justicia de Corrientes (30/08/2017) “D. M. E. C/ O. D. S. D. E. (O.) Y/O Q. R. R. S/ Despido”. Recuperado de: <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4663>

Superior Tribunal de Justicia de Corrientes (19/02/2019) “M., M. F. C/ Z. S.R.L. Y/O Q.R.R. S/ IND.; ETC.”. Recuperado de: <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4485>

Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería (24/10/2019) “S. N. M. C/ C. C. S. A. S/ Laboral – Cobro de pesos”. Recuperado de: <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4710>