



**UNIVERSIDAD SIGLO 21.
CARRERA DE ABOGACIA**

**Modelo de Caso
Cuestiones de género**

*La prueba del acoso sexual en el mundo del trabajo y las
cuestiones de género.*

**Superior Tribunal de Justicia de Misiones “EXPTE. N° XXXX/2016 – D. L.,
M. R. S/ Recurso Extraordinario de Inaplicabilidad de Ley y Arbitrariedad en
autos: “EXPTE. N° XXXX/2011 – D. L., M. R. c/ R. SACIFAEI s/ Laboral” (2019)**

Alumna: Ángela Itatí Perick
D.N.I: 34.794.870
Legajo: VABG57502
Tutora: Mirna Lozano Bosch
Año: 2022

Sumario: 1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – 3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia – 4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura de la autora – 6. Conclusión – 7. Listado de referencias – 7.1 Doctrina – 7.2 Legislación – 7.3 Jurisprudencia.

1. Introducción

La Convención de Belém do Pará en su art. 1º define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Asimismo, sostiene que se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia tanto física, psicológica y sexual que sea perpetrada por cualquier persona en el lugar de trabajo, entre otros escenarios en donde puede ser desplegada (art. 2. b).

Sobre el acoso sexual en el mundo del trabajo es que trata la sentencia que será objeto de comentario del presente escrito. En efecto, la importancia de su análisis radica en que en él se resuelve, con gran espíritu de justicia, sobre cómo debe probarse y valorarse la prueba de un abuso sexual cometido contra una mujer por un superior jerárquico dentro del recinto del trabajo. En el fallo se destaca la complejidad probatoria a la que se ven expuestas las víctimas de acoso sexual en virtud de sus elementos configurantes y el ámbito privado en el que se desarrolla.

En consecuencia, se enfatiza la relevancia de la sentencia pues remarca el rol que debe asumir el Poder Judicial para evitar que casos como el de autos no queden impunes. Los integrantes del Máximo Tribunal provincial sostienen que ante estas situaciones los juzgadores, tienen la exigencia, sin opción, de tener por acreditados los hechos mediante presunciones haciendo operativo de esta manera el art. 31 de la ley 26.485 (B.O 14/04/2009) y determinan la procedencia de la indemnización por daño moral pues las mujeres víctimas de violencia de género tienen el derecho a la reparación integral de los daños sufridos por este flagelo.

En el análisis del fallo se vislumbra un problema jurídico de prueba. Esta clase de problemáticas, también denominadas lagunas de conocimiento, interpelan a los jueces para que resuelvan los casos llevados a su juzgamiento a que acudan a las presunciones legales y al principio de la carga de la prueba en virtud de la evidente falta de información necesaria de los hechos de la causa y puedan dictar sentencia solucionando el fondo de la cuestión (Alchourrón y Buligyn, 1998).

En efecto, los jueces, en virtud de la dificultad para obtener y producir prueba directa de la existencia del acoso sexual denunciado, acuden y valoran especialmente la prueba indiciaria, presuncional y las testimoniales aportadas en el proceso procedentes de compañeros de trabajo de la actora para poder llegar al conocimiento de si sucedieron o no los hechos denunciados por la mujer. Por su parte, aplican el principio del *favor probationes* y el *onus probandi* lo desplazan en cabeza del demandado.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.

La Sra. M. R. D. L., era vendedora en la empresa para la que trabajaba, con un excelente desempeño. La misma fue víctima de acoso sexual y laboral constante y permanente dentro de su trabajo, por un plazo aproximado de nueve meses, por parte del Sr. R., quien era gerente de la sucursal en Oberá de la firma. Esta situación era conocida por sus compañeros de trabajo que se burlaban de ella sin ningún tipo de consideración por la situación que estaba atravesando. La mujer denunció el acoso ante el Gremio de Empleados de Comercio y realizó varias exposiciones policiales. Es así que luego de hacer público su padecimiento es despedida sin causa de su puesto de trabajo. En esas condiciones, la mujer entabla demanda por despido injustificado e injuria laboral por acoso sexual contra la empresa. También reclama daños y perjuicios.

El tribunal de primera instancia acogió la demanda. La demandada interpone recurso de apelación que es admitido la Cámara de Apelaciones, Civil, Comercial, Laboral y de Familia de XXXX y revoca la sentencia del *a quo* en todas sus partes, declara abstracta la apelación deducida con costas a la perdedora. Ante la resolución desfavorable, la actora interpone recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley por arbitrariedad de sentencia. Es así como las actuaciones se elevan al Superior Tribunal de Justicia de Misiones y una vez oído el Sr. Procurador General mediante su dictamen queda la causa conclusa para que el cimero tribunal se expida en definitiva.

En su sentencia, el Superior Tribunal de Justicia resuelve hacer lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la parte actora y asumiendo competencia positiva, confirma el decisorio de primera instancia imponiendo las costas a la demandada. Manda a que se registre, copie, notifique y oportunamente bajen los autos a origen, oficiándose a tales efectos.

3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia

Los Magistrados, por mayoría, en lo que respecta a la problemática jurídica probatoria presente en la causa sostuvieron que resulta asertiva la postura de la quejosa,

en virtud que la alzada si bien destaca la dificultad para obtener una prueba directa de la existencia del acoso, luego desvaloriza el aporte probatorio dado por la actora. Así, relega considerar tanto la relevancia del *onus probandi* en los casos como el presente como cuál fue la contribución del demandado, empleador, que sería la parte en mejores condiciones de dilucidar el escenario en disyuntiva.

Es así que, de la valoración de las testimoniales, el tribunal destaca que se logra obtener el conocimiento de que la actora era buena vendedora, responsable, cumplía horarios. Así también se conoció el trato agresivo y autoritario del Sr. R., sus insinuaciones respecto a ella y los comentarios vulgares respecto a su situación. Puntualmente, sobre los dichos del testigo B (quien declaró escuchar comentarios inapropiados del Sr. R hacia la actora) entienden que la Cámara neutralizó este testimonio aduciendo que debería haber estado refrendado por un mayor número de testigos atento a la cantidad de personal que prestaba tareas en ese sector. Ello, no se presenta como un argumento válido y razonable para desestimar las declaraciones del Sr. B., pues el mero hecho de que no obren en la causa declaraciones de otros testigos presenciales no desestima *per sé* lo manifestado por el testigo, más aún si esta declaración es tenida en cuenta en conjunción con el resto de las constancias probatorias arimadas a la causa. A ello debe sumársele el hecho de que muchas veces los testigos temen aportar su declaración por miedo a sufrir represalias.

El máximo tribunal considera que es preciso tener presente las principales normas internacionales que se aplican específicamente para la protección de los derechos de las mujeres, entre otras, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer y en la legislación interna, la Ley 23.592 “Actos Discriminatorios” y la Ley Provincial de “Violencia Laboral” y que repelen toda forma de acoso laboral donde es necesariamente vinculante la prueba indiciaria, considerando que el trabajador tiene la carga de aportar un indicio cabal del hecho que la torna vulnerable, suministrando algún elemento que, aún sin servir para formar de una manera plena la convicción del juez sobre la existencia de actos en que sustenta su demanda, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad.

A partir de ello, compete al empleador la carga de acreditar que su actuación tiene otra causa, ajena a la invocada por la parte actora y que desarticule la proporcionada por el trabajador. Carga probatoria que no constituye la mera negación del hecho, sino el aporte de real evidencia antagónica a la aportada por la contraria.

Resulta manifiesto que el presente se define como un caso calificado de prueba difícil, por lo tanto los actos que se le imputan al gerente, se relacionan con la clandestinidad, sin testigos; o, en casos de haberlos éstos prefieren no inmiscuirse en “esas cuestiones”, ergo, corresponde estarse a favor de la aplicación de principio del *favor probationis*, para los casos de difícil prueba en beneficio del más débil.

Entienden que es significativa y ostensible la indiferencia de la Empresa demandada ante una empleada que fue reconocida y premiada por la excelencia en su desempeño, galardonada tal como reconoce la parte demandada y luego la despide sin causa después de hacer pública su situación laboral. Entonces, debe coincidir con la merituación de la Jueza de Primera Instancia, en la existencia del presupuesto de hecho denunciado por lo que corresponde el reclamo por daños y perjuicios, ya que la actora ha sido víctima de una situación que debió ser advertida e interrumpida por la demandada.

En su voto separado el Dr. Froilán Zarza agrega que la Argentina al ratificar la Convención Interamericana de Belem do Pará (Ley 24.632) asumió ante la comunidad internacional la obligación de dictar leyes y adoptar política de combate contra el acoso sexual, compromiso que el país ya había asumido en el 1998 en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, por el cual – *obiter dictum* – los jueces de grado debieron analizar el plexo probatoria de marras, en el marco de amplitud probatoria exigido por el art. 31 de la ley 26.485 sobre Protección Integral de la Mujeres contra la Violencia.

Así también sostuvo que la existencia de los hechos que, fueron denunciados como motivo de acoso sexual al que fuere sometida la trabajadora se encuentran fehacientemente acreditados con las deposiciones obrantes en las cuales los testigos se exhibieron sobre el conocimiento de los hechos públicos y notorios que configuraban el acto denunciado.

Finalmente, sentenció que corresponde aplicar al caso las reglas o pautas que en materia probatoria pronunció la CSJN en el precedente emergente del caso “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” del 15/11/2011, respecto de la inversión de la carga de la prueba y a la validez probatoria de la prueba indiciaria prevista por el art. 89 del CPL, resultando suficiente para la parte denunciante, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, devienen idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se le reprocha la comisión del acto impugnado, la prueba en contrario.

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El acoso sexual en el lugar del trabajo es una especie de violencia laboral por razón de género que puede ser desplegado tanto contra una mujer o un hombre por superiores o compañeros de trabajo. El mismo consiste en la realización de conductas físicas o verbales de índole sexual no queridas ni consentidas por el sujeto pasivo que, generalmente, se traduce en la persona de una mujer. Aquellas afectan derechos fundamentales de la persona tales como su integridad física, sexual, dignidad, salud, libertad y, esencialmente, el derecho a un ambiente de trabajo saludable, libre de violencias y hostilidades (Castagnino, 2021).

Para que pueda tenerse por configurado esta manifestación de violencia es necesario que exista un comportamiento de naturaleza sexual, que no sea deseado ni querido por la víctima y que ésta lo recepte como un hostil condicionamiento para su labor convirtiéndolo en humillante. Estos comportamientos son habituales en el ámbito laboral donde los acosadores se manejan discrecionalmente, a puertas cerradas, siempre buscando no ser advertidos, situación que es coadyuvada por las víctimas que no los denuncian ante el temor a recibir represalias, a ser despedidas, a perder sus ingresos, a las faltas de políticas y acompañamiento empresario que cooperen con su erradicación (Gabet, 2013; Sáenz, 2006).

Así también debe remarcarse que cuando estos hechos son llevados ante los estrados judiciales tal como sostiene González Pondal (2016) es difícil comprobar en juicio su veracidad pues la prueba de acoso sexual, es en verdad dificultosa debido a las características de cómo se desenvuelven los hechos. En consecuencia, en procesos de gran dificultad probatoria como son los de violencia, el conocimiento de los hechos generalmente no se alcanza mediante prueba directa sino indirectamente a través de indicios que, necesariamente deben reunir los caracteres de graves, precisos y concluyentes, es decir, que tengan aptitud para constituir presunciones (Medina y Yuba, 2021).

Por su parte, con respecto a la prueba testimonial, se sostiene que cobra especial protagonismo ya que como estos actos no se realizan públicamente se le otorga especial valor a aquellos testimonios que puedan ser útiles para generar presunciones en el juzgador a la vez que resultan un medio idóneo para complementar los dichos de la víctima. Así también, no debe olvidarse del principio del *favor probationes* que dispone que en casos de dificultad probatoria donde imperan dudas objetivas el sentenciante

deberá inclinarse por un criterio amplio en relación a la producción, admisión y eficacia probatoria (Medina y Yuba, 2021).

Asimismo, como expresa Zas (2019) en casos de acoso sexual desplegados contra las mujeres tanto la producción probatoria como su posterior valoración deberán ser apreciados bajo la lupa de la perspectiva de género y de los derechos humanos. Como la violencia contra la mujer es una especie de discriminación, no deberá olvidarse del estándar probatorio establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación elaborado en el caso “Pellicori” (2011) y que posteriormente fue reiterado en “Sisnero” (2014) y Varela (2018) para acreditar actos discriminatorios. Así sostuvo

Resultará 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 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. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica (CSJN, Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo, 2011, cons. 11).

Por su parte, la jurisprudencia de los tribunales inferiores dan testimonio de la aplicación de las reglas que venimos comentando. Así, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso “C.R., S. R., c/ COTO” tuvo por acreditado un abuso sexual en el lugar del trabajo en contra de una mujer por parte de un encargado del servicio de vigilancia al valorar un testimonio que dio cuenta de los padecimientos que se encontraba sufriendo la actora junto a la pericial psicológica que fue practicada en ella, conforme las reglas de la sana crítica y del principio de la amplitud probatoria y demás pautas dispuestas por el art. 16 inc. i) de la ley N° 26.485. Así también entendió que si la accionante no hubiera logrado aportar la prueba que logró producir se le habrían aplicado el estándar probatorio elaborado por el cimero tribunal antes descripto (CNAT, Sala I, “C. R., S. R. c/ Coto C.I.C.S.A. y otros s/ despido”, 2018, cons. VII.).

Así también se ha sostenido que los jueces deben ser conscientes de que en el terreno del acoso sexual existe “dificultad probatoria” en miras de que ella no se convierta en un sinónimo de impunidad. En consecuencia, partiendo de las características propias de la relación de dependencia laboral y las conductas humanas involucradas, se debe imponer el principio de primacía de la realidad. Así también, ante

la evidencia que el hecho a probar se produjo en un contexto de privacidad y que la víctima se encuentra en una situación de inferioridad para acreditarlo, se debe flexibilizar la carga probatoria en beneficio de la parte más débil implementando el principio de amplitud probatoria (S.T.J., Corrientes, “M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA s/Daños y Perjuicios”, 2016).

5. Postura de la autora

El Superior Tribunal de la provincia de Misiones en la resolución del presente caso se topó con una problemática jurídica de índole probatoria que, se sostiene, resolvió con gran sentido de justicia. En efecto, los jueces debieron determinar si sucedieron o no los hechos denunciados como acoso sexual laboral por la mujer.

Es así que ante la dificultad probatoria que existe en casos como los acosos sexuales que son llevados a cabo en el lugar de trabajo, se valoró que su consecuencia necesaria es, en muchas ocasiones, la imposibilidad de que la víctima pueda recabar prueba directa de sus dichos. Ello pues estos actos son cometidos por los agresores sexuales en ámbitos sobreseguros para ellos, sin presencia de testigos, a puertas cerradas.

El tribunal ante esta situación hace operativos los arts. 16 inc. i) y 31 de la ley 26.485 pues en primer término cataloga, con gran acierto, los hechos como violencia contra la mujer dado que ésta no solo es un sujeto caracterizado por pertenecer a uno de los grupos considerados de mayor vulnerabilidad sino que también, en el caso era la parte débil de la relación como trabajadora que fue abusada en su integridad sexual.

Las mencionadas normas disponen, en primer término, la obligación de tienen los órganos estatales de garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de los derechos reconocidos en la Carta Magna y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, el derecho a la amplitud probatoria para acreditar aquello que denuncien, teniendo en cuenta las circunstancias especiales del caso y quienes son sus naturales testigos. Así también, el mandato de que regirá el principio amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica y que los magistrados, en sus resoluciones, considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean constituidas por indicios graves, precisos y concordantes.

En base a ello, en esta sentencia los jueces forman convicción mediante los indicios extraídos de la declaración de la propia víctima y de un testimonio de un trabajador que escuchó como el superior se dirigía inapropiadamente hacia la mujer. En

este punto, la sentencia establece doctrina judicial partiendo de la premisa de que es difícil que compañeros de trabajo presten declaración por miedo a que dicha situación los afecte negativamente en su trabajo y deja entrever que no es necesario un cuantioso número de testigos si de los dichos de uno, conforme a las generales de la ley, se logra extraer datos e indicios serios que logren comprobar lo que la mujer denuncia. Claro está que ello será valorado de acuerdo al resto de material probatorio reunido en el proceso y que al producirse el traslado de la carga de la prueba en la contraria, esta tendrá la oportunidad de desvirtuar el esquema indiciario aportado por la actora.

No debe olvidarse que la violencia contra la mujer es considerada un acto discriminatorio por lo cual rige en estos procesos, como se ha visto, la doctrina elaborada por la Corte Suprema de la Nación en el caso “Pellicori”, “Sisnero” y “Varela” que destacan la dificultad probatoria de los actos discriminatorios por lo que a sus víctimas se les solicita que acrediten mediante indicios serios la veracidad de los actos que denuncian situación que desplaza en la demandada la carga probatoria de que su actuar tuvo un motivo completamente ajeno a toda discriminación.

En consecuencia, todas estas previsiones fueron tenidas en cuenta y valoradas en la resolución de este caso difícil, por lo que se sostiene que el tribunal brindó una sentencia ajustada a derecho que se constituye en la provincia como un importante precedente judicial en materia de género sobre acoso sexual laboral.

6. Conclusión

En el presente escrito se comentaron los autos “EXPTE. N° XXXX/2016 – D. L., M. R. S/ Recurso Extraordinario de Inaplicabilidad de Ley y Arbitrariedad en autos: “EXPTE. N° XXXX/2011 – D. L., M. R. c/ R. SACIFAEI s/ Laboral” llegados al Superior Tribunal de Justicia de Misiones para su resolución. Con esa finalidad se analizó el problema jurídico de prueba presente en él y los argumentos brindados por el tribunal para resolverlo. Es así que en su sentencia aquel traza el camino a seguir en la procedencia de las probanzas y la valoración de los medios probatorios que deben seguirse en supuestos de abuso sexual dentro del lugar del trabajo en virtud de la dificultad probatoria que rodea estos casos bajo la premisa de que ello no sea óbice para la justicia en el caso concreto.

Es así que el decisorio determina que desestimar la declaración de un testigo presencial porque sus dichos no se encuentren respaldados por más testimoniales, en virtud de la cantidad de empleados existentes de la empresa, no es una postura razonable teniendo en cuenta que sus manifestaciones deben ser valoradas en conjunto

con el resto de las constancias probatorias reunidas en el proceso. El conjunto normativo internacional, nacional y provincial protectorio de los derechos de las mujeres que repelen toda forma de acoso laboral sostiene que es necesariamente vinculante la prueba indiciaria que induzca en el juez una creencia racional sobre la posibilidad de la existencia de los actos violentos alegados y que sean susceptibles de desplazar la carga de acreditar su inexistencia al empleador, o que su obrar tiene fuente en un causa ajena a la invocada por la actora.

Es así que la resolución del caso aquí comentado introduce la expectativa de que sea seguida por los demás tribunales de todo el país en miras de impartir justicia en los casos difíciles donde los derechos fundamentales de las mujeres sean vulnerados cuya prueba presente ese inconveniente, haciendo operativas, de este modo, las disposiciones de la ley N° 26.485 en cualquier clase de proceso.

7. Listado de referencias

7.1 Doctrina

Castagnino, L. C., (2021) Acoso sexual en el trabajo. en En Herrera, M., Fernández, S. E., y De la Torre, N., Tratado de géneros, derecho y justicia: derecho del trabajo (pp. 225 - 262) Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Gabet, E. A., (2013) Acoso sexual en el ámbito del trabajo (octubre de 2022) la ley AR/DOC/1565/2013 DT 2013 (mayo) , 1124

González Pondal, T. I., (2016) *Mobbing*. Buenos Aires: Hammurabi.

Medina, G. y Yuba, G., (2021) *Protección integral a las mujeres: Ley 26.485 comentada*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Sáenz, P., (2006) Acoso sexual, una de las manifestaciones de la violencia laboral (septiembre, 2022) Publicado en: Sup.Act 27/04/2006, 1

Zas, E., (2019) Un pronunciamiento judicial con perspectiva de género. Comentario al fallo “C. R., S. R. c/ Coto C.I.C.S.A. y otros s/ despido”. *Revista La Causa Laboral* (74). Recuperado de <https://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/74%20La%20Causa%20Laboral/jurisprudencia-zas.html>

7.2 Legislación

Nacional

Honorable Congreso de la Nación, Ley 26.485 de 2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los

ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Fecha 14 de abril de 2009 B.O N° 26.485.

Internacional

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 9 de julio de 1994.

7.3 Jurisprudencia

CNAT, Sala I, “C. R., S. R. c/ Coto C.I.C.S.A. y otros s/ despido” Causa N° 35969/2017/CA1 (2018). Recuperado de <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/082/500/000082500.pdf>

C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” Fallos 334:1387 (2011). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminacion-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” Fallos 337: 611 (2014). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7113781&cache=1665867273326>

C.S.J.N., “Varela, José Gilberto el Disco S.A. si amparo sindical” Fallos 341:1106 (2018). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1665867360419>

S.T.J., Corrientes, “M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA s/Daños y Perjuicios”, 2016. Recuperado de <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=4295>

S.T.J., Misiones, “EXPTE. N° XXXX/2016 – D. L, M. R. S/ Recurso Extraordinario de Inaplicabilidad de Ley y Arbitrariedad en autos: “EXPTE. N° XXXX/2011 – D. L., M. R. c/ R. SACIFAEI s/ Laboral”, 2019. Recuperado de <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=4344>