



## **DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

### **VALORACION DE LA PRUEBA Y DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL**

FALLO: "MORINIGO C/ LEVI'S SA | ORDINARIO - DESPIDO"

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de la Provincia de Buenos Aires – 2018 –

Autora: Ana Leguizamón

Legajo: VABG118237

DNI: 24592870

Profesor Director: Joaquín López Viá‘Als

2023

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

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo laboral, es muy frecuente que se vulneren derechos ya sea por necesidad de preservar la fuente laboral por parte de los empleados o por ignorancia en referencia de los derechos que poseen. Es por esto que este fallo encuentra su relevancia en el hecho de la valoración de la prueba que se tuvo en cuenta para la sentencia y su posterior confirmación, tras ser apelada.

En este caso analizado nos encontramos contra una situación laboral con fuerte presencia de maltrato y *moobing* en contra de una empleada de nacionalidad paraguaya. Estas situaciones violentas y discriminatorias son muy frecuentes en la vida social de los argentinos y se magnifican cuando se dan mediante una relación de poder como es el caso de un empleador y una empleada.

Este fallo nos permite revisar de una manera completa los argumentos vertidos, la prueba ofrecida y analizada y la mirada que tuvieron los jueces en conforme a la valoración de la misma.

La relevancia de este fallo se da en que se logra condenar a la demandada por su maltrato ante una mujer, por el principal motivo de su nacionalidad, siendo poco común estas situaciones dado la complejidad que representa la valoración de la prueba para que los jueces lleguen a tomar la presente decisión.

En el ámbito laboral es necesario que se adopten y se respeten estos derechos fundamentales de igualdad en el mundo de los trabajadores, en donde son víctimas en un gran porcentaje las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres y, como en el presente análisis, agravado por cuestiones xenófobas.

El problema jurídico analizado en el fallo consiste en la valoración que otorga el juez al medio probatorio utilizado por la actora el cual la demandada crítica y que

el mismo haya resultado suficiente para la comprobación de los hechos que son el objeto de la demanda, esto es el *moobing* y acoso laboral sufrido por la trabajadora y que determino la reparación por parte de la demandada. Hay un problema de prueba en tanto estamos ante discusiones en torno de las pruebas en la causa aportadas por las partes, en tanto se discute si poseen una propiedad relevante.

El medio probatorio que permite resolver la controversia es la prueba testimonial, la cual resulto coincidente entre los testigos aportados por la parte actora, lo que permitió su valoración y posterior decisión.

La corte suprema sostiene la aplicación del principio general del cual se desprende el deber de no dañar a otro, el código civil y comercial de la nación artículos 1109 y 1113 consagran el principio de la reparación.

Además, cabe mencionar que la prueba testimonial aportada por la demandada aparentemente no apporto datos que permitan dilucidar el fondo de la cuestión, por tanto, sufrió una valoración distinta por parte de los magistrados.

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

La empleada desarrollaba sus tareas en un comercio de venta de ropas de una marca reconocida. En este ámbito su supervisora le infería recurrentemente maltratos violentos, tanto de manera verbal como de manera física, llegando incluso a recibir agresiones en varias oportunidades. Esta superior la violentaba por su nacionalidad paraguaya, y la denigraba por su condición de mujer con epítetos agresivos, violentos y juzgadores. En su afán de agresividad, también se incluían amenazas respecto a que las violencias jamás cesarían en tanto la empleada no presentara su renuncia. Maniobra que deja a las claras que el fin de estos actos eran tendientes a evitar abonar las correspondientes indemnizaciones que devienen de un despido incausado.

Estos hechos de violencia, provocaron que la empleada tuviera que comunicarles a los distintos departamentos del personal sobre las conductas que estaba soportando, sin lograr ningún tipo de respuesta favorable a sus reclamos, incluso llegando a sentirse ignorada. Lo que devino en una serie de trastornos

psicológicos influyendo de manera negativa en su salud. Por lo que no le quedo otra alternativa más que intimar fehacientemente al cese de los maltratos discriminatorios, mediante telegrama laboral, y nuevamente sin encontrar respuestas positivas a su planteo procedió a darse por despedida de manera indirecta por exclusiva culpa de su empleador.

En este orden de ideas, ante la negativa del empleador en razón de los hechos invocados y del pago de indemnizaciones, es que esta empleada, se vio obligada a iniciar las acciones judiciales pertinentes. Encontrando una sentencia favorable en primera instancia, condenando a la accionada al pago de las indemnizaciones laborales correspondientes conjuntamente con una indemnización por daños moral fundada en discriminación.

La vencida apela esta decisión, discutiendo principalmente las valoraciones que se le dieron a las pruebas testimoniales, considerando esta decisión como errónea. Ante esta situación, luego de un análisis pormenorizado de los hechos, es que Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Buenos Aires falla nuevamente a favor de la empleada y confirmando que sufrió *moobing* y acoso laboral por parte de su superiora a cargo.

### **III. LA RATIO DECIDENDI EN LA SENTENCIA**

En los autos “Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's despido”, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Buenos Aires, resolvió en torno al recurso de apelación presentado por la demandada, afirmando y condenando en costas a ésta, con los siguientes considerandos:

La Doctora Cañal dijo:

Que se acredito el moobing y el acoso laboral por parte de la superior ante la actora, fundando su voto en la valoración respecto de los testigos aportados por la parte demandante. Testigos que coincidieron en sus relatos sobre el actuar frecuente en torno al maltrato y la violencia ejercida no solo con la empleada de nacionalidad paraguaya sino con varios de los empleados del local. De igual manera se tomó en cuenta el aporte de los testigos ofrecidos por la parte demandada, pero con una

valoración distinta, considerando que los mismos no aportaron nada a la dilucidación del litigio, en tanto que solo se refiriéndose al desconocimiento de los motivos de la desvinculación de la actora.

En este orden de ideas es que la Dra. Cañal confirmó la sentencia en primer instancia, y por tanto condenando el pago de las indemnizaciones y sobre todo la confirmación del daño moral que deberá ser reparado. Es interesante que, en sus fundamentos, la magistrada remarco *“que el acoso moral en el trabajo, consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo...”*

Como ya se dijo, la valoración de la coincidencia de los relatos por parte de los testigos aportados por la parte actora fue fundamental en el dictado de la sentencia. No sucediendo lo mismo con los testigos de la parte demandada, que nada aportaron.

Es por todo esto que la Dra. Cañal, considero que se debía confirmar la sentencia de primera instancia, condenar a la demandada en costas, condenar la reparación del daño moral guiándose por criterios jurídicos y no meramente aritméticos.

Las razones de esta decisión, están fundadas por la Dra. Cañal, que realiza un análisis integral en relación a la prueba testimonial y su sentencia esta influenciada de manera categórica por este aspecto. Justamente esto se pone de manifiesto en los agravios manifestados por la parte demandada. En sintonía de la distinta valoración con los distintos testimonios. Como se ha mencionado anteriormente, el fallo establece que los testigos de la demandada no influyeron en la resolución. En consideración que en el fallo analizado, se establece que el hostigamiento proporcionado por la supervisora se dio por cierto en base a los testigos.

Por su parte el Dr. Perugini adhirió a los considerandos de la Dra. Cañal, votando en idéntico sentido. De esta manera, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Buenos Aires, Sala V confirma la sentencia de primera instancia, de manera unánime.

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

La resolución judicial analizada en el presente trabajo, pone de manifiesto la problemática jurídica en relación a la valoración de la prueba, conjuntamente con el flagelo que refiere la discriminación en el ámbito laboral, sobre todo a las mujeres.

La prueba presenta su propia problemática que consiste en saber qué es; qué se prueba; quién lo hace; cómo se prueba y qué valor tiene, al decir de Couture, E (como citó Fiorenza, 2019).

En cuanto al hecho de producción de la prueba, vale decir, hacerla valer ante el juez con un procedimiento formalmente establecido a la actividad probatoria, la actividad procesal de probar, “actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes en sus alegaciones”. (Palacio, 1998). También nos dice este autor, que los hechos en el proceso, son “todos aquellos sucesos o acontecimientos externos o internos susceptibles de percepción o deducción”. Por tanto, en este análisis podemos notar el disvalor por parte de los jueces en relación a los testimonios de ambas partes del litigio.

La valoración de la prueba testimonial ha sido foco de debate en la jurisprudencia argentina. En el fallo Maza, Alejandro Martín c/ Tor-Mag S.R.L. y otros s/ despido, se mencionó que: “Sobre la base de que las conclusiones del veredicto se sustentaron en la declaración de un único testigo ofrecido por la parte demandada y, sin desconocer que en esta materia no rige el principio testis unus, testis nullus, controvierte la valoración de dicho testimonio ya que -conforme la doctrina que cita-, a su entender, el juzgador debió ponderarlo con estrictez, bajo una hermenéutica que integrara, a los fines de formar su convicción, las circunstancias del caso y el resto de la prueba, tarea esta que -entiende- no aconteció en el caso.” Además, “en tanto el deponente reconoció ser dependiente de la accionada, a su modo de ver, siguiendo las pautas que el sentenciante aplicó para descartar la eficacia probatoria de las declaraciones de los tres testigos ofrecidos por su parte -por el sólo

hecho de tener juicio con la demandada-, aduce que debió desechar el mencionado testimonio y, al no hacerlo, transgredió el principio general de igualdad ante la ley.”

Sobre los agravios por parte de la demandada, también encontramos en el fallo Brillante Cirilo Humberto c/ Alemán Raúl s/ Demanda Laboral ley 7945, donde precisamente la demandada cuestiono, en tanto rechaza y/o ignora prueba de su parte; la actora no demostró nada de lo que expresó. Donde se concluyo que: En la labor de la valoración probatoria, el juez no está obligado a la evaluación analítica de todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes, sino que le corresponde una valoración sintética que sirva de fundamento racional a la conclusión.” y “Para que un testimonio resulte como la narración de la verdad de lo que se ha percibido a fin de inspirar fe, es preciso la convergencia de dos condiciones: que no fuere consecuencia de una equivocación; y que no se quiera engañar.”

En este orden de ideas, es importante destacar el concepto de *mobbing*, que fue confirmado en este fallo, a raíz de la valoración dada a los testimonios de los testigos por parte de la parte actora. Este concepto fue incorporado hace pocos años al lenguaje jurídico de la nación y no se encuentra regulada en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, como tampoco posee su propia regulación, sin perjuicio de que existen varias leyes a nivel nacional y provincial referidas al acoso y violencia laboral. El *mobbing* refiere a una situación creada bajo el maltrato psicológico y violencia laboral hacía una persona en particular por parte de otra persona o un conjunto de ellas. En el ámbito laboral es común que se ejerza desde sectores superiores, como jefes o supervisores, de manera progresiva y continuada en el tiempo.

Como se avizora en el caso analizado, estos padecimientos pueden llegar a devenir en despidos laborales de manera indirecta. Aunque, inicialmente, es normal que estos actos deriven en afecciones a su salud para con el trabajador, sobre todo mentales, provocando tratamientos psiquiátricos consecuentemente. En relacion a esto, en la actualidad, estas afecciones no se encuentran contempladas en la ley de Riesgos de Trabajo, lo que vulnera aún más este stress laboral provocado.

Dice Abajo Olivares (2010), el *mobbing* en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios

individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y (como criterio estadístico una vez por semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.

Por su parte, en la legislación Argentina encontramos la ley N° 26.485 que reconoce la existencia de distintos tipos de violencia y coloca a la violencia laboral dentro de la tipología de violencia de género,. Es así que en el artículo 6 inciso c) se define a la violencia laboral como: *“Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”*.

En relación a la discriminación por cuestiones de nacionalidad, en nuestro país encontramos el caso de Repetto, Inés M. c. Provincia de Buenos Aires s/ Acción de Inconstitucionalidad. Este caso fue resuelto por la Corte en instancia originaria el 8 de noviembre de 1988. La actora, ciudadana norteamericana y residente en Argentina desde los 3 años de edad, se desempeñaba como maestra jardinera en un establecimiento privado de la Provincia de Buenos Aires hasta que, después de una inspección realizada por la autoridad escolar provincial, se le hizo saber que no podía continuar desempeñando ese cargo porque para ello el art. 5°, inc. a, del Reglamento General de Escuelas Privadas exigía la nacionalidad argentina. En sede judicial planteó y obtuvo la inconstitucionalidad de esa norma. La sentencia de la CS contiene las siguientes afirmaciones: a) en cuanto al ejercicio de los derechos civiles y, especialmente, al desempeño de sus profesiones, dentro de la República los extranjeros están totalmente equiparados a los argentinos por expresa disposición constitucional, de donde toda norma que establezca discriminaciones entre aquéllos y éstos en tales aspectos, estaría en pugna con el art. 20 de la Ley Fundamental; b) la

reglamentación de los derechos civiles consagrados en la Constitución no puede ser dictada discriminando entre argentinos y extranjeros; c) si se prohibiese a los extranjeros el ejercicio del derecho de enseñar —no sólo en el ámbito de la educación estatal sino también en el de la privada— ese derecho, o el ejercicio de la profesión de maestro, les estaría totalmente vedado, lo que implicaría privar de todo efecto al art.20 de la Constitución Nacional; d) toda distinción entre nacionales y extranjeros, en lo que respecta al goce de los derechos reconocidos en la Ley Fundamental, se halla afectada por una presunción de inconstitucionalidad (sólo en el voto de los jueces Petracchi y Bacqué); e) en tanto se trate de sistemas oficiales de enseñanza, la exigencia de la ciudadanía debe juzgarse a la luz de su razonabilidad (sólo en el voto del juez Fayt).

Por su parte, no es novedosa la discriminación en el ámbito laboral por cuestiones de género. Encontramos en *Barrionuevo Claudia Cecilia c/ Provincia de Neuquén s/ acción de amparo*. En ese caso, sin que la situación llegara a despido directo o indirecto, la actora se presenta a la justicia con una acción de amparo, reclamando el cese del acoso cuando aún prestaba servicios para la demandada. La cámara confirmó la sentencia de primera instancia, que hizo lugar al reclamo de la trabajadora disponiendo el cese del acto hostil y su reparación. Se habló del daño provocado a la trabajadora por el ambiente nocivo en el que prestaba servicios, pues era tratada como "la loca".

Sumamos a *Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimientos Patagonia S.A* en este caso vemos que hay ingredientes de "Techo de cristal" y de despido discriminatorio por género. La empleada había reclamado, durante la relación laboral, diferencias salariales y que se le reconociera un cargo de mayor jerarquía. Empezaron a perseguirla por ello. Finalmente se consideró en situación de despido indirecto. La Cámara había rechazado la demanda. El Superior Tribunal de Río Negro declaró la nulidad parcial del fallo ordenando a la Cámara de apelaciones dictar un nuevo pronunciamiento con base a pautas consideradas, y reconociendo el "mobbing", entendiéndolo como una situación de injuria grave.

Por último, un caso aún más gravoso, que involucra la discriminación y el género, que incluso derivo en daños es *P. M. c/ Cía. de Servicios Hoteleros S.A. s/*

daños y perjuicios. La actora prestaba servicios en un importante hotel, y fue acosada sexualmente por su superior. Por lo que denunció la situación ante el gerente, el cual decidió separarla de su puesto de trabajo, otorgándole tareas más gravosas. Luego se inició una persecución por el propio acosador sexual, con el consentimiento de la patronal. Esta situación la llevó a colocarse en situación de despido por los trastornos en su salud. El fallo de Cámara revoca el de primera instancia (que era desfavorable a la actora) y ordena resarcir el daño ocasionado a la trabajadora el que comprendió también una partida indemnizatoria para cubrir los gastos de atención médica y de medicamentos.

## V. POSTURA DE LA AUTORA

A continuación, después de un análisis y estudio profundo, considero que los agravios por parte de la demanda en razón de la valoración de la prueba, son una cuestión recurrente en razón de la jurisprudencia compartida previamente. En este caso analizado, llama la atención el hecho de que se haya dado tanta relevancia a la prueba de la parte actora y un total desistimiento respecto de la prueba testimonial de la demandada.

En este orden de ideas, e el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes en un fallo del año 2014, manifestó que: *"El requisito constitucional y el natural principio de transparencia del Estado de Derecho que impone autoabastecer la motivación de las sentencias significa que no basta para la validez de los pronunciamientos jurisdiccionales que tengan fundamentos, sino que es menester que los fundamentos expuestos como decisivos estén a su vez fundados. Sin esta básica motivación no existe sentencia."*

La Dra. Cañal, podría haber dado mayores fundamentos a la hora de manifestar el descarte en relación a los testimonios de los testigos propuestos por la patronal. Lo que presenta algunas fisuras en el valor otorgado a cada parte.

Lo mismo sucede con la aplicación de la perspectiva de género. Es un deber esencial que los que imparten justicia en nuestro Estado deben aplicar a sus fallos.

Es por ello que este tipo de sentencias son importantes para la jurisprudencia Argentina a los fines de erradicar todo tipo de violencia contra la mujer, sea en el ámbito laboral como en cualquier otro.

Y no debe ser menor, que el hecho más aberrante en este caso, es el maltrato por la nacionalidad de la empleada, dejando de lado preceptos de carácter constitucional conjuntamente con los tratados que protegen este tipo de conductas.

Sin embargo este tema al ser tan delicado, merece una mayor profundidad siendo que las fundamentaciones judiciales no deben dejar términos vagos ni ambiguos para una mejor comprensión por parte de sus resoluciones.

## **VI. CONCLUSION**

Este fallo es destacable en consideración del conjunto de premisas abordadas, desde el foco principal dado en la valoración de la prueba por parte de los juzgadores, continuando con la problemática que refiere la discriminación en los ámbitos laborales, poniendo de resalto cuando estos hechos aberrantes son dirigidos hacia una mujer por cuestiones de perspectivas de genero y aun con más énfasis cuando los ataques, acosos y persecuciones provienen de otra mujer. No dejando de lado que la nacionalidad de una persona, debería ser motivo de hermandad y no tomado como adjetivos peyorativos.

Es por todo esto, que si bien concuerdo con lo sentenciado por los jueces tanto de Primera Instancia, como los de Cámara de Apelación, destacando que desde mi perspectiva, hubiera sido aún más valorable una fundamentación más abundante en relación al desistimiento de los testimonios por parte de la demandada. Una mayor claridad en respuesta a la queja devenida por parte de la patronal. Las consecuencias jurídicas de este tipo de actos, en los cuales se eluden dar mayores precisiones en torno a una valoración distinta de otra, no hacen más que aportar un manto de oscuridad respecto a la comprensión de los fallos.

Finalmente, a modo de cierre, debo poner foco en que esta sentencia, además de lo analizado primordialmente, debería tener mayor presencia en perspectiva de

género, sobre todo, porque los hechos reprobables vinieron desde otra mujer, que en razón de su categoría superior, denigro a una igual por el simple hecho de ser de una nacionalidad distinta.

## **VII. BIBLIOGRAFIA**

### **DOCTRINA.**

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Abajo Olivares, F. (2010). Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral. Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- Bustamante Casas, M. C, (2008), El Mobbing Laboral, Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Fiorenza, A. (2019) ¿De qué hablamos cuando hablamos de prueba? (23 de Abril de 2019). Id SAIJ: DACF190073. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/alejandroalberto-fiorenza-que-hablamos-cuando-hablamos-prueba-dacf190073-2019-04-23/123456789-0abc-defg3700-91fcanirtcod?q=fecharango%3A%5B20181118%20TO%2020190518%5D&o>
- Palacio, L.E., (2018) Derecho Procesal Civil, Abeledo-Perrot, Bs.As., T° IV, pág. 331. décimo cuarta edición actualizada.
- Fera, M. S. (2004) La Protección Constitucional Contra La Discriminación Y Su Alcance En El Contrato De Trabajo A Partir De La Doctrina Del Máximo Tribunal Nacional.

### **LEGISLACIÓN.**

- Ley N° 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. (2009). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

- Ley N° 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. (2015)  
Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>
- Ley N° 24.430. Constitución Nacional (1994). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2019). 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)

### **JURISPRUDENCIA.**

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, autos: "Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido" (2018). Recuperado de: <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-JU-M-112575-AR&links=null>
- Fallo Repetto, Inés M. c. Provincia de Buenos Aires s/ Acción de Inconstitucionalidad. (1988).
  - Maza, Alejandro Martín c/ Tor-Mag S.R.L. Y otros s/ despido. (2012)
  - Brillante Cirilo Humberto c/ Alemán Raúl s/ demanda laboral ley 7945. (2013)
  - Barrionuevo Claudia Cecilia c/ Provincia de Neuquén s/ acción de amparo. Tribunal Superior de Justicia - Sala Civil. (2016)
    - Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimientos Patagonia S.A. (2005)
    - P., M. c/ Cía. de Servicios Hoteleros s.a. s/ daños y perjuicios' - cnciv - sala m – (2001)