



Autos Expte. N° 14.109 - Año 2019 - Letra “F” - Caratulado: “FARMACITY SA – CASACIÓN PARCIAL” (autos: Costa Zorzenón Sonia c/ Farmacity S.A. s/ Medida Autosatisfactiva” - Tribunal Superior de Justicia de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de La Rioja

La enfermedad y un despido incausado.

Un móvil discriminatorio encubierto?

Problemas de relevancia jurídica.

CARRERA: ABOGACÍA

ALUMNA: LORENA MARISOL NIETO

D.N.I: 27.450.144

LEGAJO: VABG108132

AÑO: 2022

SUMARIO: I. Introducción.- II. Descripción de la plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.- III. Reconstrucción de la ratio decidendi.- IV. Análisis crítico.- IV.1. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- IV.2. Postura de la autora. V. Conclusión.- VI. Referencias bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

El caso llega al Tribunal Superior de Justicia de la provincia de La Rioja (en adelante T.S.J.), luego de que en primera instancia la actora Sonia Costa Zorzenón, reclamara a la demandada Farmacity S.A, una indemnización por despido discriminatorio, acoso sexual y vacaciones no gozadas; resolviéndose allí un resarcimiento por despido incausado, y sanción por temeridad y malicia del empleador, contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante L.C.T), (Ley N° 20.744 de 1976). Por tal sentencia, ambas partes resultan agraviadas y deciden apelar ante el máximo tribunal de la provincia, a través de recurso de casación parcial. La vencida reclama una errónea aplicación de la ley sustantiva y arbitrariedad en la aplicación de las reglas de la sana crítica; la actora por su parte alega errónea apreciación de la prueba respecto al acoso sexual, despido discriminatorio y vacaciones no gozadas.

El T.S.J. por su parte, enfrenta la necesaria ponderación de las normas aplicables al caso, en un marco legal delimitado por la L.C.T que rige en materia laboral, pero también por el insoslayable peso de la Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios (Ley 23.592 de 1988). Surge así, la fundamental apreciación de esta norma, en armonía contextual con la normativa constitucional y supralegal, que resguardan derechos fundamentales como el de igualdad, dignidad y no violencia de la mujer.

La relevancia de este análisis, radica en la innovación de los argumentos sostenidos por el máximo tribunal provincial, el cual deja de lado los estigmas conservadores impuestos por una sociedad tradicional, para involucrarse en la perspectiva global del mundo del trabajo, enfocando su mirada y razonamiento a cuestiones de género y lucha contra las desigualdades, que trascienden el ámbito de un sistema jurídico interno, y se subsumen en criterios jerárquicos impuestos por prerrogativas internacionales. Asimismo, este decisorio sienta un importante precedente jurisprudencial para la provincia, que servirá de interpretación jurídica para casos venideros.

Del estudio del presente fallo, emerge fundamentalmente un problema jurídico de relevancia normativa ya que se manifiesta la dificultad de identificar inicialmente cuál

es la norma aplicable al caso. En tal sentido, ha señalado Mac Cormick, N. que, en cuanto al argumento de la armonización contextual, si una disposición legislativa pertenece a un esquema mayor, ya sea una ley o un conjunto de leyes relacionadas, debe ser interpretada a la luz de todo el esquema en el cual aparece. (1978).

El propósito como autora de esta nota, es esclarecer un aspecto controvertido en el mundo del trabajo. Por un lado, la protección íntegra de la persona humana, en cuanto al trato digno e igualitario como trabajador, frente al despido arbitrario; y teniendo en cuenta a su vez, que el despido es un acto válido, por cuanto permite extinguir la relación laboral representando a la libertad de contratación prevista en normas de igual jerarquía. Sin embargo, en la actualidad y con frecuencia se presentan despidos incausados, que en realidad tienen un móvil discriminatorio, no previsto específicamente en nuestra L.C.T., pero que, en resguardo de principios fundamentales del derecho, nace la necesaria aplicación integral de la normativa vigente.

II. DESCRIPCIÓN DE LA PLATAFORMA FÁCTICA - HISTORIA PROCESAL - DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La empleada Sonia Costa Zorzenón, quien se desempeñaba en un vínculo laboral con la firma Farmacity S.A, resultó impedida de cumplir sus tareas, por una enfermedad inculpable y sobrevenida, diagnosticada como cáncer de mamas. Situación que llevó a la empleadora a la conservación del puesto de trabajo en los términos del artículo 211 de la L.C.T. Por su parte la trabajadora pretendió reincorporarse a sus tareas habituales mediante la presentación de un certificado médico que la habilitaba a efectuar tareas laborales en horario reducido y sin esfuerzos físicos. La empleadora, no obstante, dio por finalizada la relación laboral por vencimiento del plazo de conservación del empleo, situación que luego quiso ser retractada mediante una carta documento posterior a la comunicación del despido, pero que según lo previsto por el artículo 234 de la L.C.T., no pudo producir sus efectos por falta de aceptación expresa o tácita de la trabajadora.

El conflicto entre las partes se desarrolló inicialmente en el marco de uno de los casos previstos por la L.C.T. como “suspensión de ciertos efectos del contrato”, en el que se tratan los accidentes y otras enfermedades inculpables, y a cuyo fin el a quo resolvió positivamente a favor de la trabajadora, pero de manera parcial, ya que se reconocieron los rubros indemnizatorios derivados de un despido incausado, calificando además la conducta de la patronal como temeraria y maliciosa, conforme lo previsto por el artículo

275 de la L.C.T, pero rechazando la demanda por acoso sexual, despido discriminatorio, vacaciones 2014/ 2015 y 2016.

La firma Farmacity S.A en consecuencia, acudió al T.S.J. mediante un recurso de casación parcial, fundando su agravio en los términos de los incisos 1 y 4 del artículo 257 del Código Procesal Civil de la Provincia de la Rioja (en adelante C.P.C.L.R.), por “*violación o errónea aplicación de la ley sustantiva*” y “*manifiesta arbitrariedad en la aplicación de las reglas de la sana crítica*” (Código Procesal Civil de la Provincia de La Rioja, [C.P.C.L.R] revisión de 2019). A su vez, la demandante recurrió también mediante casación parcial, fundando su agravio en lo previsto en los incisos 3 y 4 del artículo antes citado, solicitando se recorra nuevamente el camino procesal transitado por el a quo, aduciendo haberse incurrido en errónea apreciación de la prueba y falta de aplicación de las reglas de la sana crítica, en cuanto al rechazo de la demanda por acoso sexual y por despido discriminatorio en razón de su salud.

El T.S.J., atento a considerar que la cuestión revestía un hecho de gravedad manifiesto, ya que se percibía a prima facie la ausencia de valoración adecuada de la prueba, la cual no derivaba de la normativa vigente aplicable al caso, respecto a los agravios por los actos discriminatorios y acoso sexual, sostuvo el deber de resolver el conflicto con perspectiva de género; determinando imperante dar luz a los hechos, ponderando un sistema integral de normas vigente que los ampara. De esta manera, por decisión unánime rechazó el recurso de casación parcial articulado por la firma Farmacity S.A., e hizo lugar parcialmente al recurso interpuesto por la señora Sonia Costa Zorzenón, en reclamo de daño extrapatrimonial por acoso laboral y despido discriminatorio, pero rechazando su reclamo de vacaciones no gozadas.

III. RECONSTRUCCIÓN DE LA RATIO DECIDENDI

Los miembros del T.S.J. de la provincia se enfrentaron a un problema de relevancia jurídica debido a la dificultad inicial de identificar cuál era la norma aplicable al presente caso.

La decisión del alto tribunal, resultó unánime en su votación y los argumentos en los que la alzada se basó, fueron en primer lugar, la subsunción del caso en normas con jerarquía constitucional por imperio del inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional (en adelante C.N), (Constitución de La Nación Argentina, [C.N], 1994) y las diversas normas en las que nuestro país se encuentra inmerso, en cuanto a la lucha contra

la discriminación y el respeto por la dignidad y la igualdad de trato en los diferentes ámbitos, como consecuencia de uno de los derechos humanos más importantes. A su vez, normas que particularmente se refieren a la discriminación contra la mujer.

En el fallo elevado, el tribunal consideró que debió resolverse el conflicto originado en el marco de una relación laboral, con perspectiva de género. Asimismo, siguiendo una estructura jerárquica normativa destacó la imperiosa necesidad de valorar lo previsto por la Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios (Ley 23.592 de 1988) en concordancia con la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres que en su artículo 30, dispone que el juez tendrá amplias facultades, pudiendo disponer las medidas necesarias para indagar los hechos, rigiendo el principio de la verdad material y la amplia libertad probatoria para evaluar presunciones e indicios graves reclamados por la damnificada (Ley 26.485 de 2010). Situación que fue omitida en primera instancia.

El T.S.J siguiendo a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros S/ Amparo, infiere que para decidir si una diferencia de trato es ilegítima, corresponde analizar su razonabilidad, y aplicar un examen más riguroso. Situación omitida por el juez de origen. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, N° 337:611, 2014)

En la misma línea argumentativa el máximo tribunal provincial, consideró que en cumplimiento del mandato constitucional de proteger los derechos y garantías, previsto en la Constitución de la Provincia de la Rioja, (en adelante C. Pcial.) el a quo debió interpretar la ley laboral de acuerdo a las disposiciones que surgen de los tratados de derechos humanos, con un criterio jurídico de actualidad de modo que su aplicación importe la realización de justicia. Analizando así la existencia de situaciones asimétricas de poder o situaciones de desigualdad basadas en el género. (C.Pcial. de 2008)

IV. ANÁLISIS CRÍTICO

IV.1. Descripción del Análisis Conceptual – Antecedentes Doctrinarios Y Jurisprudenciales

Para resolver el problema jurídico de relevancia y detectar las normas controvertidas en el caso, se debieron analizar conceptos fundamentales que previamente fueron estudiados, debatidos y descriptos por la doctrina y jurisprudencia.

Tratándose el caso concreto de una situación de despido, debemos decir que el despido es un acto ilícito, por vulnerar el derecho a la estabilidad del trabajador, pero válido por cuanto es un modo de finalizar un contrato de trabajo. No obstante, en ocasiones no se expresa la causal del despido, aunque en tal situación se deba abonar la indemnización que prevé el artículo 245 de la L.C.T, para ocultar un móvil discriminatorio que no se enuncia para no ponerlo de manifiesto. Es allí cuando la norma citada se enfrenta a la Ley. 23.592 en cuanto a lo previsto en el artículo 1° y la necesidad de ser reparado el daño mediante una indemnización agravada o declarar nulo el acto de despido, disponiendo la reinstalación del trabajador. (Pinotti, M., 2014).

En cuanto a la discriminación laboral, la misma comprende el trato de inferioridad dado a personas por razones que estén más allá de su voluntad y de su aptitud para el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante O.I.T) la define como *“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional, u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”* (O.I.T., Convenio N° 111, de 1958, art. 1).

Subsumir el caso contextual y armoniosamente con la normativa externa y una perspectiva global, deviene de lo establecido del art. 75 inc 22 de la C.N., por imperio del cual nuestro país ratificó numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo que gozan de jerarquía superior a las leyes. Y recientemente el convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, al que también Argentina adhirió. (Grisolia y Ahuad, 2022).

Respecto a la discriminación laboral por cuestiones de salud, se infiere que ella se manifiesta cuando se impide, restringe, o de algún modo menoscaba el derecho de igualdad de aquellas personas que padezcan alguna patología. Este tipo de discriminación tiene por móvil un prejuicio basado en un temor irracional a enfermedades o el simple desprecio a la condición de enfermo. (Samuel, O.M., 2012).

En lo que refiere a la violencia y el acoso, el Convenio N° 190 de la O.I.T. introduce una definición mucho más amplia en el mundo del trabajo, en comparación con nuestro derecho interno, refiriéndose a 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 causen o sean susceptibles de causar

un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Introduce el daño económico poniendo el foco en el daño que se produce independientemente de la intención del agresor. (Devera, C., 2022)

Por otro lado, dentro del análisis de la prueba en los casos de discriminación laboral y pesando el sistema legal mayormente aplicado, la C.S.J.N. en su postura mayoritaria, se inclina por la doctrina de la carga dinámica de la prueba, considerando que debe recaer sobre el demandado ya que si se denuncia que una circunstancia discriminatoria fue determinante en la disolución del vínculo, el empleador debe acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil de despido o que resulta ajena a toda discriminación. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 344:1336, 2021)

En una postura contraria, la C.S.J.N, en el fallo “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, en cuanto a la aplicación de la carga dinámica, determinó que en cuanto al despido incausado, la demostración de que el acto fue discriminatorio requiere la carga de la prueba por parte de quien la alega. En consecuencia, la discriminación no se presume. Por lo tanto, bastará que se demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a móviles discriminatorios. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 344:527, 2021)

IV.2. Postura de la Autora

Habiendo efectuado un recorrido de las normas controvertidas y reconstruido los argumentos teóricos utilizados por el máximo tribunal de juzgamiento de la provincia, la autora adhiere a la postura argumental adoptada por los magistrados en el decisorio final del fallo, por cuanto en primer lugar, se advierte que la salud deja de ser una cuestión individual de las personas y se ubica como un problema de interés jurídico que el Estado debe garantizar en el desarrollo humano, permitiendo la inserción de los habitantes que detentan cierto estado de salud, en la realidad socioeconómica de la nación. En tal contexto la persona debe tener el derecho a trabajar y a la igualdad de trato si su enfermedad se lo permite. (Samuel, M.O., 2012)

Es acertado armonizar contextualmente la normativa interna laboral, tanto con leyes de similar jerarquía como lo son las leyes 23.592, de actos discriminatorios y 26.485 de protección integral de las mujeres, como con ordenamientos de supremacía constitucional, que sustentan el principio de no discriminación e igualdad de trato previsto

tanto en nuestra carta magna en su artículo 16, como en ordenamientos internacionales que nuestro país asumió la obligación y compromiso de respetar. Así, por ejemplo, el Convenio 190 de la O.I.T, reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia por razones de género, determinando que tales inconductas configuran una violación o un abuso de los derechos humanos. (Grisolía y Ahuad, 2022).

La autora destaca y reafirma la postura de que el tribunal cimero, tenga el deber de mantener la supremacía constitucional, mediante el control de las normas de aplicación a cada caso y aplicar el derecho interpretando siempre la ley o la doctrina legal con un criterio jurídico de actualidad, de modo que su aplicación importe la realización de la justicia. (C.Pcial., de 2008, art. 140)

La jurisprudencia mayoritaria que apoya la postura de la investigadora, determinó que el reconocimiento por parte del empleador de que en un período determinado el trabajador se ausentó por su enfermedad, unido a la contemporaneidad del momento que es despedido, resulta una presunción de discriminación ante la ausencia de prueba que demuestre que el accionar de la empleadora se debió a una causa distinta. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 344:1336, 2021).

Asimismo, siguiendo la interpretación de la corte, la redactora de la presente, coincide en que a consecuencia de ciertos indicios que puedan conducir a hechos sometidos a prueba y que tengan que ver con la vulneración de derechos fundamentales para el ser humano, corresponde aplicar el principio de la carga dinámica de la prueba. Tan es así que en los procesos relativos a la ley 23.592 de los que emerge un motivo discriminatorio, será suficiente para la parte que afirma dicho motivo la acreditación de hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, en cuyo caso corresponderá a quien se reprocha el acto, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 334:1387,2011).

La autora, reafirma la postura argumental por la cual se sostiene que más allá de que la discriminación hostil es un fenómeno social que desborda el derecho del trabajo, abarcando incontables sectores, es en el territorio laboral, donde la desigualdad de la relación, resulta un terreno fértil para su desarrollo y de allí surja el enorme compromiso

de los laboristas, para enfrentar la lucha por una sociedad más justa. (Benzaquen, A.S., 2014).

V. CONCLUSIÓN

En la presente nota se analizó el fallo del T.S.J. de la provincia de La Rioja, que representó uno de los escasos conflictos en materia laboral, llevados hacia esa instancia en la provincia. Inició con el desafío de resolver un problema de relevancia normativa; luego se desarrolló en un proceso de razonamiento lógico por parte de los magistrados, que introdujo el caso en un análisis con perspectiva de género, forjando una conexión con normas de jerarquía superior a nuestra normativa interna; y concluyó en un decisorio vanguardista superando los límites y encuadres previstos textualmente por el derecho, en la rama laboral.

Con el afán de dar una solución justa a la vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, el máximo tribunal transitó un recorrido por una amplia línea argumental sostenida por la doctrina y jurisprudencia, de la que emerge la protección de derechos fundamentales y en la actualidad avanza de manera transversal abarcando también el mundo del trabajo. Se rechaza y repudia todo tipo de acto discriminatorio, violento y acosador ante la mínima presunción, considerando que este tipo de actos no se manifiestan en forma abierta y claramente identificables, sino que por lo general son desarrollados en un ámbito íntimo y difícil de acreditar por parte de la víctima.

A raíz de la denuncia de hechos discriminatorios y acoso sexual por parte de la trabajadora en su ámbito laboral y un suceso de enfermedad sobrevenida, por el cual se deduce ser el motivo oculto de un despido incausado, el tribunal cimero se sumerge en una postura que obliga a fallar con perspectiva de género, que comienza con la ponderación de normas de igual jerarquía que la LCT, como la de Penalización de Actos Discriminatorios y la de Protección Integral de las Mujeres, siendo estas últimas de aplicación más generalizada que la primera; siguiendo por los principios rectores de igualdad previstos en nuestra constitución nacional y arribando a normativa internacional de jerarquía supralegal como los convenios que nuestro país ha ratificado en resguardo de derechos fundamentales de sus habitantes.

El fallo del TSJ hizo lugar al reclamo de daño extrapatrimonial por despido discriminatorio, aplicando una de las soluciones otorgadas por nuestra Ley 23.592, como lo es la reparación del daño moral, cuantificando en este caso una cantidad determinada

de salarios de la trabajadora, para reparar equitativamente el perjuicio sufrido por la misma.

A modo de final alternativo, la autora advierte otra solución prevista en la citada ley y que a pedido de parte habría sido aplicable al caso, que es la declaración de nulidad del acto discriminatorio, en este caso el despido, y la consecuente reinstalación de la trabajadora a su puesto de trabajo, respetando las condiciones indicadas por su médico para la continuación y desempeño de sus tareas. Garantizando así uno de los principios fundamentales de la materia, que es la estabilidad laboral, y más aún en una situación tan vulnerable, como lo es su estado de salud.

Finalmente, está claro que nuestro país debe avanzar en su legislación interna. El abordaje de esta problemática no puede ser aislado y no debe quedar como letra muerta en una ley; es necesaria una discusión integral y sistémica, así como la incorporación de diferentes herramientas y de todos los actores posibles del mundo del trabajo. (Devera, C., 2022). Por ello, este fallo deja sesgada la inquietud de una imperante reforma de nuestra ley laboral, en la que se contemple de manera explícita una sanción concreta en casos de despidos discriminatorios, acoso laboral y violencia contra la mujer, o lo que es igual, en los casos de un despido incausado cuando este se cubre con un manto para ocultar un móvil discriminatorio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Legislación.

Convenio N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42a. reunión del año 1958, ratificado por Ley N° 17.677, B.O. 19 de Marzo de 1968.

Constitución de la Nacional, [C.N], (15 de diciembre de 1994), B.O. 3 de Enero de 1995.

Constitución de la Provincia de la Rioja, (14 de Mayo de 2008) . B.O. 20 de Mayo de 2008.

Código Procesal Civil de la Provincia de La Rioja [C.P.C.L.R.] Última actualización Sistematizada: Ley 10.149 del 01/03/2019, Revisado al 28/08/2019. Secretaría de Información Técnica del TSJ2019.

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo [Ley N°20.744] B.O.21 de mayo de 1976.

Congreso de la Nación Argentina (03 de Agosto de 1988) Penalización de Actos Discriminatorios [Ley N° 23.592] B.O. 05 de septiembre de 1988.

Congreso de la Nación Argentina (19 de julio de 2010) Protección Integral de las Mujeres [Ley N° 26.485] B.O.20 de Julio de 2010.

Doctrina.

Benzaquen, A.S. (2014). Discriminación. Consecuencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires. Argentina. Carlos Vicino Editor. Ediciones Centro Norte.

Devera, C. (2022) El camino hacia el cumplimiento del Convenio 190 OIT en Argentina y la negociación colectiva como un eje fundamental. T.R. La ley AR/DOC/2543/2011

Grisolia, J.A., Ahuad, E.J. (2022) Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Buenos Aires, Argentina . Ed. Estudio

Mac Cormick, N. (1978). Argumentación e Interpretación en el derecho. Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 33 (2010) .

Pinotti, M., (2014). Abuso, Discriminación y otras cuestiones de Género en el Ambito Laboral. Buenos Aires. Argentina. Ed. Vera Aréballo.

Samuel, O.M., (2012) Discriminación laboral. Buenos Aires. Argentina. Ed. Astrea

Jurisprudencia.

Tribunal Superior de Justicia de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de La Rioja (04 de diciembre de 2020) Expte. N° 14.109 Letra “F” – Año 2019- [Luis Alberto Nicolás Brizuela, Claudio José Ana, Luis Alfredo Farías Barros, Ricardo Gastón Mercado Luna].

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (15 de Noviembre de 2011) Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo 334:1387, [Juan Carlos Maqueda, Carlos Fayt, Enrique Santiago Petracchi, Eugenio Raúl Zaffaroni].

Corte Suprema de Justicia de la Nación (20 de Mayo de 2014), Sisnero, Mirtha Gabriela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros S/ Amparo, fallo N° 337:611. [Juan Carlos

Maqueda, Carlos Fayt, Enrique Santiago Petracchi, Eugenio Raúl Zaffaroni, Elena Higton de Nolasco].

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (8 de abril de 2021), Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.s/ juicio sumarísimo, fallo 344:527, [Carlos Rosenkrantz, Elena Higton de Nolasco, Ricardo Lorenzetti].

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (10 de junio de 2021), Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido, fallo 344:1336, [Carlos Rosenkrantz – Elena Highton de Nolasco – Juan Carlos Maqueda - Ricardo Lorenzetti – Horacio Rosatti].