



Universidad Siglo 21.

Abogacía

Nota a fallo

**El fallo “Borda” una sentencia en contra de la segregación
laboral y a favor de la igualdad estructural de las mujeres.**

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Borda, Erica c/
Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y
otros s/ acción de amparo)”, sentencia N° 113 078 (11 de octubre de 2018).**

Alumna: Lía Romina Ledesma

Legajo: VABG80282

D.N.I: 30.684.883

Tutora: Mirna Lozano Bosch

AÑO: 2022

Sumario: 1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la resolución 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. Referencia bibliográfica

1. Introducción

De antaño las mujeres se han encontrado en situación de desigualdad de oportunidades con respecto a los hombres en materia de derechos laborales y acceso al empleo. Es una realidad, que los mejores puestos y salarios han sido ocupados históricamente por el colectivo masculino. Estas situaciones discriminatorias fueron avizoradas por los Estados y las organizaciones internacionales quienes se han dado la tarea de legislar y establecer medidas tendientes a equiparar la balanza de la desigualdad y desterrar la discriminación. Así, el art. 1° a) del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – (1958) sobre la discriminación en el empleo y ocupación establece que es discriminatoria la realización de cualquier distinción, preferencia o exclusión en razón de sexo, raza, religión, color, opinión política, entre otras, que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Por su parte, la Ley N° 26.485 de protección integral de las mujeres, establece que la violencia laboral contra las mujeres es aquella que las “discrimina en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad y permanencia en el mismo” (art. 6° inc. c).

El análisis del caso reviste especial importancia debido a que resuelve sobre el problema histórico de la relegación y discriminación de las mujeres en determinados puestos de trabajo. En el particular, la actora buscaba la obtención de empleo en el sector de choferes de transportes de pasajeros cuyos puestos son ocupados, principalmente, casi en su generalidad, por hombres. El caso pone a la luz la vulneración de los principios de igualdad ante la ley y no discriminación por cuestiones de género que todavía, en la actualidad, siguen sucediendo en diversos contextos y sectores. Asimismo, remarca que es obligación del Estado y de los particulares velar por su respeto y protección.

Con el fallo se mandan a tomar medidas positivas con el fin de revertir el efecto discriminatorio en las políticas de contratación en el área de transporte que las empresas demandadas llevaron a cabo. Así, se sentencia a la confección, con perspectiva de género, de un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal, el establecimiento de un cupo equitativo femenino que compondrá la planta de choferes, dándoles la

posibilidad de demostrar su idoneidad para el desempeño de la vacante y el apercibimiento de que en caso de no cumplimentarlo las empresas serán sancionadas con multas.

Se detecta en el examen del fallo la presencia de un problema jurídico axiológico. Los jueces deberán ponderar si el Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, CCT) 460/73 de Personal de Autotransporte Colectivo de Pasajeros que excluiría la participación de las mujeres en el empleo de choferes se encuentra en contradicción con los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación por género reconocidos constitucionalmente (arts. 16 y 75 incs. 22 y 23) y convencionalmente (art. 4 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW – art. 7 inc. e).

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

Los hechos de la causa tienen su origen en la búsqueda de un puesto de trabajo que realizaba la Sra. Erica Borda como chófer de colectivo. La mujer se postuló a las empresas de transporte Los Constituyentes SAT; Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT., quienes no contaban con ninguna mujer dentro de sus plantas de chóferes.

La situación descripta hizo que la Sra. Borda se sintiera discriminada por su condición de mujer. En consecuencia, interpuso acción de amparo por discriminación por género contra el Estado Nacional Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las empresas mencionadas. En su demanda, la actora dedujo dos pretensiones: una de naturaleza individual donde reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana. La otra, de naturaleza colectiva dirigida a que, entre otros aspectos, las empresas readecuaran sus políticas de selección, contratación y selección de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres; establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres históricamente relegadas de los puestos laborales de chóferes de transportes de pasajeros y adecuaran sus instalaciones para que las mujeres pudieran laborar en condiciones dignas en ese ámbito. También, en el plano colectivo, solicitó que se ordenara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que hiciera “...cesar la vigencia del CCT 460/73 mediante el retiro de la homologación (...) por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector.

El Juez de primera instancia desestimó la pretensión individual deducida por la Sra. Borda. Consideró que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que la contrataran, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “idoneidad” de aquélla para acceder al puesto de trabajo como chofer de ómnibus. No obstante, el sentenciante admitió, parcialmente, el reclamo colectivo y condenó a las tres empresas a que confeccionaran un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal, el cual debía contemplar la cuestión de género y el cual debía ser presentado en la causa y, de no mediar satisfacción de la parte actora, se remitirían las posiciones a la paritaria del CCT 460/73 para su discusión y definición en la próxima ronda de negociación. Por otra parte, rechazó el pedido de deshomologación de la citada norma convencional, sin perjuicio de lo cual ordenó remitir copia de la sentencia a la autoridad de aplicación, para que, en oportunidad de negociarse cualquier contenido del CCT, se tuviera presente la necesidad de actualizar sus contenidos a nuestras pautas culturales actuales.

Este decisorio fue objeto de recurso de apelación por parte de la actora. El caso se eleva a la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que resolvió revocar, en lo principal, la sentencia de primera instancia y, en su mérito, ordenar a las demandadas Transportes Avenida Bernardo Ader; Los Constituyentes S.A. y Transportes Escalada S.A.T a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género, lo cual deberá efectivizarse mediante las medidas de acción positiva establecidas en el presente decisorio. Por su parte, hizo lugar a la pretensión deducida contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en la actualidad, Ministerio de Producción y Trabajo) con el alcance establecido en el presente. Asimismo, admitió la pretensión individual deducida por Érica Borda con el alcance fijado en el presente decisorio. Instó a los Poderes Ejecutivos y Legislativos a que adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información y capacitación laboral y programas específicos a tales efectos. Ordenó que las empresas demandadas confeccionen el Protocolo de Buenas Prácticas en el plazo de 6 meses desde la fecha del presente decisorio, bajo apercibimiento de la aplicación de astreintes. Finalmente, confirmó la sentencia de grado en lo restante que decide y que fuera materia de recurso y agravios. Confirmó lo resuelto en materia de costas y honorarios de primera instancia e impuso las costas de Alzada en el orden causado.

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

La jueza Graciela A. González comenzó la votación y sostuvo que se encuentra verificado el comportamiento discriminatorio sobre acceso al empleo de mujeres de las empresas demandadas, lo que es incompatible con nuestro ordenamiento constitucional. Entendió como significativa la afirmación de las demandadas sobre que los varones son los que conducen los colectivos de corta distancia porque son casi los únicos que se postulan para desempeñar esa tarea. Ello deja de resalto la exclusión de hecho de las mujeres en el mercado laboral, particularmente, como choferes de colectivos. Lo anterior exige efectuar –como lo sugiere Roberto Saba– una lectura estructural de la igualdad –concebida como no sometimiento– que entiende que el objetivo que la igualdad ante la ley persigue es el de evitar la constitución de grupos sometidos, excluidos o sojuzgados en una sociedad a diferencia de la noción de no discriminación (entendida como trato no arbitrario fundado sobre prejuicios). La versión de la igualdad como no sometimiento refiere a un trato segregacionista y excluyente tendiente a consolidar una situación de grupo marginal.

Es así que la magistrada remarca que el compromiso constitucional con el principio de igualdad y no discriminación se traduce en un categórico rechazo de las prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados. En consecuencia, como el comportamiento de las empresas demandadas contribuyen a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, se requiere de la adopción de medidas que tiendan a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes.

El informe rendido por la AFIP corrobora que las demandadas no cuentan con personal femenino en su planta de choferes. Por lo que la realidad fáctica descripta exige la adopción de acciones positivas para revertir la segregación por razón de género. En este punto, tiene especial gravitación la reforma constitucional de 1994 que, con el reconocimiento de las acciones afirmativas (arts. 75 inc. 23 y 37 de la CN, cuya finalidad es garantizar la igualdad real de oportunidades y trato desbrozando los impedimentos sociales y culturales que condicionan y limitan la igualdad en los hechos), viene a confirmar que la concepción de la igualdad como no sometimiento debe complementar la de no discriminación (art. 16 de la CN).

Ante la probada situación discriminatoria, el contexto normativo internacional, constitucional y legal, exigen que se ordene su cese inmediato y que se dispongan acciones positivas tendientes a reconducir aquellas construcciones sociales y culturales generadoras de situaciones de ilegítima desigualdad, para asegurar la igual real de

oportunidades de las mujeres para acceder a los puestos de conductoras del sistema de transporte público de pasajeros.

Por lo cual, se exige establecer un cupo equitativo y razonable que permita dejar atrás la inicua e intolerable desigualdad producida por la discriminación de género llevada a cabo por las demandadas y que será fijado tomando como pauta objetiva el cupo del 30% establecido por el legislador en materia de representación femenina sindical (ley 25.674). En consecuencia, las empresas demandadas deberán contratar mujeres hasta alcanzar el mencionado cupo de la planta de chóferes existentes a la fecha de la presente. Esta medida regirá provisoriamente como pauta que asegure el cumplimiento de la orden de cesar inmediatamente la discriminación por género y hasta tanto las autoridades ejecutivas y legislativas establezcan una reglamentación específica para compensar las ilegítimas desigualdades detectas en materia de acceso de las mujeres a la conducción de colectivos de transportes público de pasajeros.

En miras de su cumplimiento instituye como órgano de contralor a la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO). Sin otra exigencia que el carnet de conducir y la demostración de la idoneidad para cubrir el puesto la jueza sentenció que las empresas deberán considerar la postulación de la Sra. Borda en la próxima vacante como chofer; oportunidad en la cual, a la hora de evaluar su idoneidad, aquéllas aceptaran o rechazaran su postulación conforme a criterio objetivos y razonables ajenos a toda discriminación por género. A tal fin, la actora será la primera en la lista de aspirantes.

Ahora bien, sobre la constitucionalidad del CCT 460/73 la magistrada sostuvo que si bien no se desconoce la importancia del uso del lenguaje inclusivo, no es un dato menor que la norma convencional tildada de inconstitucional, fue negociada y concertada en el año 1973. En efecto, este dato histórico exige una interpretación dinámica de los términos empleados en la norma acorde con la evolución de los tiempos, pero no autoriza a declarar la invalidez inconstitucional del convenio colectivo. Ello en virtud de que, en el caso no existe una oposición con la norma constitucional que sea imposible de salvar, desde que, ello se logra a partir de una exégesis dinámica y progresiva del CCT 460/73.

No obstante, resalta que resulta pertinente y adecuada la condena dictada en la instancia anterior en cuanto ordena remitir copia de la sentencia definitiva a la autoridad de aplicación, para que, en oportunidad de negociarse el CCT 460/73, las partes tengan en cuenta la necesidad de actualizar sus contenidos a nuestras pautas culturales actuales. Ello se ajusta a la directiva que establece el art. 6° inc. c), párrafo 4° del decreto

1011/2010 al establecer que “en oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes contratantes tomarán en consideración los principios protectorios que por razón de género se tutelan en la presente normativa legal, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia del trabajo”.

A su turno, el Dr. Pirolo, Miguel Ángel adhirió al voto de la Dra. González y agregó que el CCT 460/73 debe ser interpretado con una exégesis dinámica, progresiva y compatible con la Constitución Nacional. Ello en razón de que una interpretación estática de la norma aferrada a la literalidad de sus términos, dificultaría la marcha y el progreso de las relaciones colectivas, conclusión que no es coherente con las pautas interpretativas fijadas desde antiguo por el Alto Tribunal y, en definitiva, implicaría desconocer que la declaración de inconstitucionalidad de una norma es la última ratio del ordenamiento jurídico.

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Desde antaño se ha instalado la lucha femenina en contra de los sistemas patriarcales, donde las mujeres se encuentran en una posición de subordinación e inferioridad fundada en mandatos o estereotipos culturales, políticos y sociales que determinan su participación en el sector público y privado de acuerdo a los conocidos roles de género. Es así que, tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado la esfera de lo privado – doméstico y reproductivo – que, socialmente, se encuentra infravalorado excluyendo, de esta manera, la participación femenina del sector productivo laboral o público históricamente asignado a los hombres (Fernández Andreani y Boquin, 2021; Valcarce, 2021).

Sostiene Valcarce (2021) que la división sexual del trabajo es una forma grave de vulneración de los derechos humanos de las mujeres. En el mundo del trabajo, las desigualdades en razón del sexo se manifiestan en segregaciones horizontales y verticales. Es decir, el primer supuesto abarca situaciones en que el sector femenino se ve excluido del acceso a ciertos trabajos con mejores condiciones laborales y remuneraciones – tradicionalmente asociados a la masculinidad – y las ubican como protagonistas del sector vinculado a las tareas de cuidado y servicio doméstico, caracterizados por su gran precarización, clandestinidad y sueldos bajos. El segundo, se plasma en la gran dificultad del sexo femenino en el acceso a puestos de jerarquía.

La Organización Internacional del Trabajo, en el año 2009, elaboró un informe sobre la igualdad de género titulado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”

de donde se desprende que el sexo no es indicador de cuan competente puede ser una persona, por lo que la decisión de contratar tanto a hombres como mujeres deberá siempre estar basada en sus competencias profesionales y en los requisitos que el empleo requiere. Asimismo, manifiesta que las mujeres dentro del ámbito laboral han tropezado con innumerables escollos del sistema referidos al acceso o no a un trabajo remunerado, al tipo de labor al que logran acceder o de los que quedan excluidas, las escasas posibilidades de acceso a ocupaciones consideradas tradicionalmente propias del sexo masculino y que son mejores remuneradas, entre otras.

El principio de no discriminación en relación a la mujer surge de diversas leyes de nuestro país. Así del art.14 bis de la Carta Fundamental Argentina, de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (arts. 2, 11, 16), del Convenio 100 de la OIT consagratorio del principio de igual retribución entre hombre y mujer, de los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, art. 1° de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (Grisolia y Ahuad, 2022).

Ronconi (2018) ha sostenido que el principio de igualdad jurídica o igualdad formal se presenta insuficiente ante casos de discriminación estructural, es decir, cuando el acto discriminatorio no tiene su origen solo de la ley sino que además se constata que en la sociedad existen grupos excluidos sistemáticamente del goce y ejercicio de determinados derechos. Por lo cual, aparece el principio de la igualdad real que exige el análisis y evaluación de la situación en la que se encuentran los grupos desventajados, considera la subordinación a la que se encuentra sometidos y crea la necesidad de la realización de acciones positivas para erradicar esas situaciones de sometimiento.

Ejemplo de lo anterior y que constituye una vulneración al derecho constitucional reconocido en el art. 14 bis de “igual remuneración por igual tarea”, son las discriminaciones perniciosas que desprecian a la mujer por su condición de tal. Así el caso de determinados trabajos que pueden ser desarrollados por cualquiera de los dos sexos pero que solo contratan a hombres o que, contratando mujeres, se les paga menos de lo que perciben aquellos (Samuel, 2017).

Ahora bien, sobre segregación laboral femenina son dos los fallos cuya lectura se convierte en obligatoria. El primero es el caso “Freddo” resuelto por la sala H, de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil (2002) que condenó a la conocida heladería a que sólo contrate, en lo venidero, para su personal mujeres hasta compensar equitativa y razonablemente la desigualdad en su cuerpo de empleados por mediar discriminación hacia la mujer en su política de contratación.

El segundo caso, fue dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Sisnero” donde la actora interpuso un amparo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor, la Autoridad Metropolitana de Transporte y siete empresas de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta en virtud de que no contrataban mujeres como choferes en el servicio de transporte. La Corte sostuvo que las empresas demandadas incurrieron en prácticas discriminatorias en general contra la mujer y en particular contra Sisnero.

5. Postura de la autora

En el estudio del caso detectamos un problema jurídico axiológico en virtud del cual el CCT que rige la actividad de los transportes de colectivos de pasajeros estaría en contradicción con los principios de igualdad y no discriminación por género. Problema jurídico que fue resuelto por el tribunal adecuadamente ponderando la igualdad y la no discriminación de las mujeres dentro mercado laboral de choferes de colectivos.

La Cámara mediante esta sentencia histórica implementó numerosas medidas tendientes a equilibrar la balanza en el mencionado sector. Así, dictaminó una serie de medidas de acción positiva tal como la imposición de un cupo femenino del 30% de los trabajadores dentro de las empresas y la disposición de que se efectuará el control de su cumplimiento.

Consideramos que el presente fallo pasa a integrar la escasa jurisprudencia argentina sobre segregación laboral femenina y pone de resalto que, en la actualidad, todavía siguen existiendo sectores laborales, caracterizados por sus mejores remuneraciones, que solo prefieren contratar hombres y cuya discriminación hacia el sexo femenino ha sido tan grotesca que terminaron en procesos judiciales. Tal es el caso de las empresas de colectivos demandadas. Es que a la luz del principio de igualdad real ante la ley y la no discriminación por razones de género, para el acceso a cualquier empleo no se deben llenar otros requisitos más que los que requiere el puesto de trabajo. Requisitos que, como vimos en el apartado anterior, no se determinan por el género sino por aptitudes técnicas.

En efecto, bajo el entendimiento de que las mujeres conforman un grupo desventajado, digno de protección especial por su relegación histórica, el tribunal se constituyó en garante del cuidado no solo de los derechos laborales de la actora sino que abrió camino en este sector a muchas mujeres mediante la implementación del cupo femenino obligando al sector y al Estado a repensar y reestructurar el mercado laboral. En su virtud, entendemos, que la Cámara dictamina una pieza jurisprudencial que servirá

para la resolución de casos análogos dado que no pesa sobre todas las empresas de colectivos las obligaciones por ella establecidas, aunque sí de no discriminación.

Ahora bien, debe destacarse que, si se quiere en desatino, la sentencia no declaró la inconstitucionalidad del CCT sobre la regulación de la actividad al entender que esta declaración es de última ratio y que entre las disposiciones del CCT no existe oposición alguna expresa contra la Constitución.

Sin embargo, creemos que la Cámara entrelineas reconoció, la falta de disposiciones referidas al desempeño de labores de mujeres dentro del sector y propuso, compensatoriamente, que dada la antigüedad del CCT debe ser interpretado de manera dinámica a los tiempos actuales. Así también invitó a que en una futura renegociación sea actualizado su contenido de acuerdo a las pautas culturales actuales. Invitación que hasta la fecha no se ha cumplido, desafortunadamente, dada la importancia para las mujeres que se irán sumando al sector de contar, con un respaldo normativo que regule las condiciones laborales desde una perspectiva de género y no sólo machista.

6. Conclusión

En el presente trabajo se comentó el caso “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y otros s/ acción de amparo)” dictado por la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En su análisis se vislumbró un problema jurídico axiológico que el tribunal resolvió brindando argumentos jurídicos de gran importancia traducidos en la implementación de medidas de acción positiva en contra de la discriminación y segregación laboral femenina reinante en las empresas de transporte de colectivos.

Mediante el fallo en análisis se sentó un importante precedente en contra de estos flagelos pues ahora las demandadas están obligadas a tener dentro de su plantel de trabajadores un 30% de mujeres. Es así como, consideramos, la sentencia quedará junto al fallo “Sisnero” de la Corte Suprema en la posteridad como aquellas que abrieron camino a muchas mujeres en un sector copado históricamente por hombres.

Se espera que el fallo sea tomado por otras empresas para que espontáneamente empiecen a convocar mujeres en sus búsquedas laborales y que su ejemplo se traslade también a otros ámbitos de trabajo para seguir transformando la vida y la realidad, en base a la igualdad, de las mujeres. Asimismo, se aguarda la modificación del CCT para que el sector demuestre su compromiso con la inclusión femenina y que no tenga que acudir a pautas hermenéuticas progresistas actuales que tiendan a sortear la exclusión femenina dentro de él.

7. Referencias bibliográficas

Doctrina

Fernández Andreani, P. A., y Boquin, G. F., (2021) *La igualdad real de las mujeres*. Buenos Aires: Astrea.

Grisolia, J. A., y Ahuad, E. J., (2022) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 11° Ed. Buenos Aires: Estudio.

OIT (2009) La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

Ronconi, L., (2019) Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Revista Isonomía* (49) pp. 103-140. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n49/1405-0218-is-49-103.pdf>

Samuel, O. M., (2017) *Discriminación Laboral*. Buenos Aires: Astrea.

Valcarce, Y., (2021) La perspectiva de género en la justicia laboral. *Institutas Revista de Derecho Procesal* (14) (mayo, 2022). Recuperado de la base de datos Legister.com

Legislación Nacional

Constitución de la Nación Argentina [Const] 23 de agosto de 1994 (Argentina)

Ley 26.485 de 2009. 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

Legislación Internacional

Convencion sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), 3 de septiembre de 1981

Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) OIT, 25 de junio de 1958

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelación en lo Civil, Sala H,(16 de diciembre de 2002) “Fundación Mujeres en Igualdad y otro” c/ Freddo S.A.”

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (20 de mayo de 2014) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”.