



Corte Suprema de Justicia de la Nación 754/2016/RH1, “Caminos, Graciela Edith c/Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido”, sentencia del recurso extraordinario federal esgrimido por la actora ,10 de junio 2021.

El Binomio Dignidad –Discriminación, como resultado de la asimetría de poder, en el derecho laboral.

CARRERA: ABOGACIA

APELLIDO Y NOMBRE: GONZALEZ SANCHEZ GISELA

DNI: 33082660

LEGAJO: VAB683103

EMAIL: gigi.ani@hotmail.com.ar

PROFESOR CARAMAZZA MARIA LORENA

TEMA: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

MODELO DE CASO

AÑO: 2022

SUMARIO:

I- Introducción. II- El caso “CAMINOS GRACIELA EDITH, DESPIDO DISCRIMINATORIO”. III- Argumentos de la corte ante sentencia arbitraria del tribunal. IV- Antecedentes. A-Derecho y estabilidad laboral. B-discriminación, despido Discriminatorio. C - Ofrecimiento de prueba - Carga dinámica.V-Postura del autor. VI- Conclusión. VII- Listado de Referencias.

I.-INTRODUCCION

En primer lugar resulta menester adherirnos a la confirmación de que “La discriminación objetiva, hace referencia al despido sin causa, entendiendo, que es el acto, de disminuir el valor del ser humano, al de los medios y cosas,(recurso servil), desatendiendo la dignidad, por ende la realización humana “,(Medina ,2019). Entre los principios del derecho del trabajo, existe, el de proteger la dignidad del trabajador, durante el transcurso del vínculo laboral, dándole valía, al deber de no discriminar e igualdad de trato, esta obligación se consagra en el artículo 16 y 14 bis de la Constitución Nacional , la ley de contrato de trabajo en su artículo17 , “ prohíbe, cualquier tipo de discriminación, entre los trabajadores ya sea, por motivos de sexo ,raza , nacionalidad ,religiosos, gremiales, o de edad” , (Grisolia pág. 387);por su parte La Ley N°23.592, prohíbe el trato discriminatorio, en su artículo 1º, podemos citar, el preámbulo de La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Ley N°23.179 ,”La discriminación contra la mujer, viola los principios de la igualdad de los derechos y del respeto de la dignidad humana” , por lo que el Estado deberá “Adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones”; igualmente los objetivos de desarrollo sostenibles ODS, señalan en su objetivo número 5, lograr la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, poniendo fin a todas las formas de discriminación.

El análisis de este fallo “Caminos Graciela Edith c/colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/despido”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 10 de Junio 2021.Tribunal de origen, Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, el tribunal que intervino con anterioridad, Sala Cuarta de la Cámara del

Trabajo de Córdoba. Nos conduce a plantearnos, la extralimitación por parte del empleador, al entrometerse en el comportamiento del ámbito privado y por supuesto, ajeno a su facultad de control. Incumpliendo el artículo 19 de la constitución nacional, que protege la intimidad de las personas.

El fallo analizado, presenta problemas de vaguedad lingüística con respecto a la acepción de la palabra discriminación y axiológico, al presentarse la demanda, se descarta la existencia de un motivo discriminatorio, omitiendo el planteo de la actora, dando lugar a la potestad constitucional de rescindir el contrato por parte de la institución demandada, no aclarando, si la difusión televisiva de la relación sentimental de la actora con un egresado del colegio fue la razón del despido, por lo cual, se dio lugar a la queja declarando procedente el recurso extraordinario, revocando la sentencia, apelada con costas, respetando la garantía constitucional a la libertad de contratar y la facultad de despedir sin causa, reconociendo límites en la ley 23.592 en su artículo 1º aplicando el derecho protectorio y el de la no discriminación e igualdad de trato, protegiendo y resguardando la dignidad del trabajador.

En los puntos subsiguientes estudiaremos este caso, presentando la premisa fáctica, las instancias por las que atravesó, los fundamentos que llevaron a la Corte Superior de Justicia de la Nación a revocar la sentencia arbitraria dictada por el Tribunal Provincial, además se hará referencia a apreciaciones doctrinarias y jurisprudenciales, con los fines de brindar una posición profesional del autor de este trabajo.

II.- EL CASO “CAMINOS GRACIELA EDITH, DESPIDO DISCRIMINATORIO”.

La señora Caminos Graciela Edith, quien ocupaba el cargo de preceptora en el Instituto Nuestra Señora de Loreto, promovió demanda, con el fin, de lograr la declaración de nulidad del despido dispuesto por su empleadora, pudiendo así, retomar su puesto de trabajo, aduciendo, que su desvinculación laboral configuraba un acto discriminatorio, afirmando, que su despido fue impulsado por la exposición pública de su relación sentimental con un ex alumno de la institución, a través, de un programa televisivo. Respalda su posición, señalando la violación por parte de la demandada, de lo dispuesto por la ley 23.592 en su art.1.

La empleadora adujo, que la extinción laboral, se dio respetando su potestad constitucional de rescindir el contrato, además indico, incumplimientos de obligaciones

laborales, también se refirió a una forma de relacionarse impropia, por parte de la trabajadora con los alumnos, y en cuanto al evento público señalado, lo catalogo de ser una exhibición inapropiada en relación a las funciones de celadora.

La petición fue desestimada por la cámara cuarta del trabajo de la provincia de Córdoba, por considerarla una sentencia arbitraria, se interpuso recurso de casación al Tribunal provincial, este fue declarado inadmisibile, por consiguiente, la actora dedujo recurso extraordinario federal, el cual, fue denegado dando origen a la queja en examen. A lo que, el procurador de la Nación expuso que el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, no dio, un digno tratamiento a la cuestión planteada, tornando ineficaz la tutela.

Por consiguiente la Corte Superior de Justicia de la Nación, fallo subsumiéndose a lo dictaminado por el procurador fiscal revocando la sentencia, empoderando el principio de no discriminación.

III -ARGUMENTOS DE LA CORTE ANTE LA SENTENCIA ARBITRARIA DEL TRIBUNAL.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar a la queja y al recurso extraordinario revocando la sentencia, con costas (artículo 68 del código procesal civil y comercial de la nación) por suscitar cuestión federal habilitando su tratamiento por la vía del artículo 15 de la ley 48, proclamándola sentencia arbitraria, debido a su falta de respuesta al agravio planteado, adhiriéndose al pronunciamiento del procurador fiscal Abramovich.

El tribunal debió analizar, si de acuerdo, con la constancia de autos, el despido fue motivado, por la difusión televisiva de la relación amorosa de la empleada con un ex alumno de la institución, o si la demandada, demostró que la razón de la desvinculación laboral, fue ajena a toda discriminación.

El Juez Rosenkrantz en voto concurrente señalo, que “el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ella prima facie discriminatorio, la empleadora logro probar que no lo fue. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.”

El derecho a despedir sin causa, posee límites en la ley 23.592, por lo que no puede ocultar un trato discriminatorio, pesando sobre el empleador probar, que motivos fueron causales del despido, el Tribunal debió asegurarse, de que de acuerdo a la prueba ofrecida, ningún fundamento sea discriminatorio. La regla interpretativa para esclarecer si existió trato discriminatorio, no radica en la realización de un examen comparativo referencial, si no, en demostrar si el trato planteado tiene una justificación objetiva, y razonable si persigue fines legítimos.

La corte superior de justicia, sentencio que Todo mal trato, que dificulte, obstruya, perjudique disminuya, el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías esenciales abaladas por la Constitución Nacional, constituyen un hecho discriminatorio, que los aspectos inherentes a la vida personal del trabajador a prima facie, no puede conducir a consecuencias jurídicas en relación al trabajo. Resolviendo así, el problema de vaguedad de la palabra discriminación, en cuanto el problema axiológico, considerando que la desvinculación laboral, se ajusta a un acto discriminatorio que desobedece, el derecho de estabilidad laboral, resolvió reconociendo y amparando el principio por sobre las normas concerniente al despido.

IV- ANTECEDENTES

A- DERECHO Y ESTABILIDAD LABORAL

En principio, Trabajo, para el derecho, hace referencia a "toda actividad lícita, prestada por un ser humano a otro, ya sea una persona física o jurídica, a cambio de una remuneración" respetando la dignidad del hombre, receptándolo como un ser, no una cosa, u objeto; El derecho laboral, se ocupa del trabajo en relación de dependencia, respondiendo a la desigualdad que existen entre las partes, protegiendo al trabajador, el más vulnerable en el vínculo, dando nacimiento así al principio protectorio con el fin de resguardar, al trabajador, cuyo carácter, se aprecia en toda la Ley de Contrato de Trabajo y las demás leyes laborales, Para lograr equilibrar esta relación, la ley, exige a ambos, tanto al patrón y al empleado, un mínimo de condiciones inderogables, con carácter de orden público.(grisolia,2012).

Cuando nos referimos a la estabilidad laboral, esta representa un instituto esencial del derecho del trabajo, de la cual se observan distintos sistemas a saber, una es la estabilidad propia, que puede ser absoluta o relativa, en ella se prevé la incapacidad jurídica de extinguir el vínculo sin causa y está obligado a reincorporar al

empleado (estabilidad propia absoluta) por ejemplo ,en nuestro régimen jurídico es el caso del delegado gremial despedido en forma infundada ;en cambio, si el empleador se opusiera, deberá abonar una indemnización agravada (estabilidad propia relativa); Por otro lado la estabilidad impropia, es cuando no, se le garantiza al trabajador, la persistencia del puesto laboral , pero si, una indemnización en caso de despido sin causa, lo que se busca es desalentar la desvinculación ilegal, imponiendo una sanción indemnizatoria al empleador que lo lleve a cabo; con el fin de subsanar con ello los perjuicios ocasionados al trabajador al desemplear lo; La Ley de Contrato de Trabajo, es la norma principal, que atiende este último sistema nombrado. Éste Criterio es el que sostuvo la corte en el fallo” Yocca, Carlos Alberto c/Produnoa S.A y /o responsables s/ sábados tardes y feriados trabajados y percibidos simples” y que autores como Grisolia avalan.

B- DISCRIMINACION Y DESPIDO DISCRIMINATORIO

En todo comportamiento discriminatorio se encuentra tácitamente un prejuicio segregacionista , estos por lo general, nacen por el desconocimiento o la ignorancia , los cuales al difundirse cooperan a la formación de estereotipos, propagándolos socialmente entre las relaciones interpersonales , de poder ,y en la multiplicación de modelos culturales , que se transmiten de padres a hijos, este fenómeno adquiere gran notoriedad en la discriminación por razones de género o por orientación sexual.(Dobarro, 2017)

Cuando nos referimos al despido discriminatorio, usualmente el individuo que realiza este comportamiento, dispone de ventaja, ante el estado de necesidad y sometimiento, del otro contratante, lo cual trae consigo el avasallamiento a la dignidad de la persona humana, daños morales y materiales. El régimen jurídico que resguarda al trabajador tiene como puntos centrales defender su ocupación , su integridad psicofísica y moral por lo que, las disposiciones empresariales que estén desprovistas de operatividad y oculten una acción discriminatoria, están vedadas por la constitución nacional ,por las distintas resoluciones de los tratados internacionales con jerarquía constitucional y por el artículo 1 de la ley 23.592 de las que resulta patente su nulidad por la vulneración de la facultad esencial , a no ser discriminado y la obligación de

compensar las consecuencias dañosas procedentes, reponiendo las cosas al estado previo al hecho perjudicial. (Dobarro, 2017).

El convenio 111 de la organización internacional del trabajo, denominado de empleo y ocupación, en su primer artículo determina que el termino discriminación, comprende a “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, 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”. (Convenio sobre empleo y ocupación, 1958)

La jurisprudencia, en autos caratulados, Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/acción de amparo, sentenciado por la Corte Suprema de Justicia el 07 de diciembre de 2010, dictamino en mayoría, la reincorporación del trabajador discriminado, argumentando, que la dignidad humana constituye un factor esencial, intrínseco e inviolable, con respecto a los demás valores, en tanto la minoría dispuso, una compensación económica, adicional a la desvinculación laboral.

La causa “María Mabel Pellejero s/ Amparo s/Apelación.” 07 de diciembre de 2010, La Corte Suprema revocó la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, la cual había condenado a la demandada a reincorporar a la actora por considerar que ésta había sido víctima de un despido discriminatorio. (Centro de información oficial, 2010).

En el fallo “Puig Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/despido.” del 24 de septiembre de 2020, la corte hizo lugar a la queja, declaro precedente el recurso extraordinario, y dejó sin efecto la sentencia apelada, protegiendo al trabajador de las acciones discriminatorias del empleador, por asignar consecuencias contractuales a hechos de la vida íntima. Resolvió a favor de la igualdad de género, en cuanto a la protección sobre despidos por causa de matrimonio.

Además , Los objetivos de desarrollo sostenibles(plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos) , precisamente el numero 5, busca poner fin, a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el planeta; Erradicar todas los modos de violencia, en los ámbitos públicos y privados,; Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado

mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la creación de políticas de garantías ,hacer posible la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles política, económica y pública. Emprender reformas, que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y comunicaciones, para promover el fortalecimiento de la mujer. Aprobar políticas acertadas y leyes aplicables consolidando la igualdad entre los géneros. (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015).

C – OFRECIMIENTO DE PRUEBA – CARGA DINAMICA

Cuando nos referimos a la carga de la prueba, se presupone que existe el Interés de cada parte involucrada; ya que quien no demuestre los acontecimientos pertinentes, a su postura, pierde el litigio. El dilema de la carga de la prueba aparece como consecuencia de la falta de elementos de juicio, no contundentes, ni concluyentes que aporten a la sentencia del juez ,por lo que este, se vale de reglas, que tienen por objeto determinar, cómo deben distribuirse, entre los actores, el ejercicio de probar los sucesos que son materia de la disputa. Tales reglas, sin embargo, no exigen deber alguno a los litigantes, por lo que no probar no acarrea sanción alguna. Existen diferentes teorías sobre la carga probatoria, la regla de clasificación, en la cual cada parte soporta la carga de la prueba, en razón de los acontecimientos, a los que atribuye la producción del efecto jurídico que busca. (SAIJ, 1999).La función de la carga probatoria, ya no se encuentra sujeto a que sea actor o demandado, sino, de qué tipo de hechos se exponga.

La carga dinámica de la prueba , nace a partir de que a los juristas, se les presentaron situaciones ,donde la parte que negaba, tenía pruebas suficientes y las encubría de mala fe, en tanto, la otra parte, no tenía medios para sumar elementos convincentes, demostrando que la carga probatoria no estaba estrechamente unida al papel de actor o demandado, como tampoco a las confirmaciones que hicieran. Es así como se crea, a partir de la construcción teórica formulada por PEYRANO, la doctrina de las cargas probatorias dinámicas, la cual implica que, la carga de probar, debe trasladarse de actor a demandado, o viceversa, conforme a la parte, que está en mejores condiciones de suministrar la prueba con total autonomía de su posición en el proceso

y de la naturaleza de hechos que alegue. Esta descentralización, no estaría determinado en principio por la ley, sino, que sería dictado por el juez a posteriori y en el caso concreto; La teoría busca flexibilizar la rigidez de las reglas de la carga de la prueba, y la supuesta dificultad que existen en ciertos casos. Esta no desconoce las reglas habituales, su intención es perfeccionarlas y complementarlas, dejando de lado la austeridad formal en aquellos supuestos en que quien deba probar no pueda hacerlo por cuestiones ajenas a él (Hernández, 2015).

La corte suprema de justicia de la nación, dicto sentencia en la causa Pellicori Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Acción de Amparo, haciendo referencia a lo antes expuesto en esta investigación, imponiendo la carga probatoria al demandado al cual se le reprochaba el trato impugnado.

V- POSTURA DEL AUTOR

A lo largo de la investigación, hemos abordado, desde la competencia y obligación del Estado, usando como herramientas jurídicas la Constitución Nacional, tratados, y leyes para erradicar la discriminación, el deber, de respetar los derechos humanos, la simulación que ronda a la discriminación, como así a los estándares probatorios.

Un contrato de trabajo, que respete los derechos y obligaciones, tanto implícitas como explícitas, de ambos actores, es decir, tanto, del empleador, como del trabajador, bajo ninguna circunstancia, podrá limitar, ni entrometerse, en la vida privada, y personal del asalariado.

Los principios de igualdad y de prohibición de toda forma de discriminación, son factores fundamentales, que hacen a la estructura del orden jurídico constitucional argentino e internacional sirviendo de medio para combatir la discriminación laboral, , la Corte Suprema de Justicia de la Nación resuelve acertadamente ,dejando precedente, de que , ninguna prueba otorgada podría validar que la parte demandada pueda predisponer, según su criterio, el plan de vida de ningún trabajador.

El estado nacional forma parte del sistema Interamericano de Derechos Humanos con la responsabilidad de velar , hacer cumplir y garantizar, todos los derechos y libertades celebrados los cuales se presentan plasmados en la convención Americana ,a la luz de la dignidad .

VI -CONCLUSION

Entendiendo a la dignidad, como antítesis de discriminación, como derecho inherente a todos los seres humanos, sin distinción de género ; hoy en día, las mujeres somos más visibles , y estamos ganando (como si se tratara de un juego, no para divertirnos, más bien una competencia)espacios, la discriminación laboral femenina esta tan arraigada socialmente que por ejemplo, para ocupar un puesto de trabajo, se nos pregunta, si tenemos hijos , nuestro estado civil , como impedimentos ,cuestiones infundadas, que solo buscan, como en el caso planteado inmiscuirse en la ámbito personal ,¿ será que existen las suficientes, medidas legislativas o de otro carácter necesarias para apaliar esta situación?.

Responder cuantitativamente sería inapropiado, debemos hacer foco en la calidad, por lo que Elijo responder con la afirmación de que, Es impostergable consolidar el desarrollo sostenible para garantizar la dignidad humana y el cuidado del planeta, Cumplir con los objetivos sustentables para vivir y no sobrevivir.

El Binomio Dignidad –Discriminación, como resultado de la asimetría de poder, en el derecho laboral suena desalentador en principio, pero, lo que se busca, es poder, posicionarnos, del lado de que, está en nuestras manos, la defensa de los derechos fundamentales , debemos hacer que la dignidad sea la que prevalezca no así la discriminación.

VII -LISTADO DE REFERENCIAS

Cámara del Trabajo y Minas .Santiago Del Estero (1999)” Yocca, Carlos Alberto c/Produnoa S.A y /o responsables s/ sábados tardes y feriados trabajados y percibidos simples” 6 de abril de 1999.

- Centro de información judicial (2010) Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-5710-Despido-discriminatorio--la-Corte-orden--reincorporar-a-empleados.html>
- Convenio Sobre Empleo y Ocupación ,1958 (numero 111), Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires 8 de marzo de 1968.Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Corte Suprema de Justicia de la Nación “Álvarez Maximiliano y otros c/Cencosud S.A s/acción de amparo” 7 de Diciembre de 2010.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación “Caminos, Graciela Edith c/ colegio e instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” 10 de junio de 2021.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana s. c/ colegio público de abogados de la capital federal s/amparo” 15 de noviembre de 2011.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/despido” 24 de septiembre de 2020.Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7607211&cache=1668217679017>
- Dobarro, Mariel, Viviana. (2017).El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral .Universidad de Buenos Aires Recuperado de <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>
- Grisolia, J. A. (2012).*Manual de derecho labor*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia.J.A. (2012).Derecho y deberes de las partes. En Grisolia, J. A. (2012).Manual de derecho labor. (p.p 329 - 406) Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hernández Manuel, O. (2015).Carga dinámica de la prueba, el paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral.XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal. Jujuy
Recuperado https://www.aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf

Medina Gastón (2019).Discriminación Objetiva: El despido sin causa como acto discriminatorio (bases para una teoría general de los derechos humanos) Postgrado Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Nacional de La Plata.
Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/92561>

Naciones Unidas .2015.Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ley N° 48 septiembre de 1863.Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Honorable Congreso de la Nación .Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

Ley N° 20.744 septiembre de 1974. Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación
Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/texto>

Ley N° 23.179 de 1985. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Ratificada por ley 23.179 del año 1985).

Ley N° 23.592 agosto de 1988. Ejercicios de derechos y garantías constitucionales, medidas contra actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley N° 24.430. 1994 .Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación.
Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N°26.994 de 2015.Código Civil y Comercial de la Nación. . Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>

Objetivo de desarrollo sostenible. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. ONU mujer. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

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

Sistema Argentino de Información.(1999) Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/suz0105403/123456789-0abc-defg3045-010zsoiramus>

