



LA PROBLEMÁTICA DE COMBINAR GÉNERO Y DISCAPACIDAD

SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Autora: Nieto Carbajal, Mariel Ivonne, **DNI** 36.773.943, **Legajo:** VABG108876, 2023

Temática: Perspectiva de género

Docente: Romina Vittar.

FALLO ELEGIDO: Autos: "V., F. A. C/ B. H. S.A. ORDINARIO - DESPIDO"

Fecha: 12/06/2019, **Resolución:** Sentencia n°196, **Dependencia:** Cámara del Trabajo,

Sede: Villa María, **Estado de la Resolución:** FIRME

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica. III. Historia procesal. IV. Decisión del tribunal. V. Análisis de la ratio decidendi. VI. Antecedentes. A. Doctrinales. B. Jurisprudenciales. VII. Postura del Autor. VIII. Conclusiones. IX. Referencias Bibliográficas.

I) INTRODUCCION.

La palabra Discapacidad está compuesta por: el prefijo “Dis” que significa negación, contrariedad, falta o dificultad; el adjetivo “capaz” que hace referencia a la realización eficiente de aquello a lo que se aboca; y por último, “idad” que indica cualidad del adjetivo base. Esto se traduce a: la falta de realización efectiva de una actividad, o desenvolvimiento como cualidad o nota característica de algo o alguien. Si a este concepto le sumamos el género femenino, nos encontraríamos ante un doble problema de discriminación y vulnerabilidad. Desde la perspectiva de la autora, el fallo elegido es importante analizarlo ya que se puede apreciar, una vez más, como se vulneran los derechos por cuestiones de género, sumado a esto, la parte actora, además de ser una mujer, trabajadora, único sostén de familia, es madre de dos niños, el más pequeño tiene una patología neurológica, lo cual la posiciona en una situación de doble vulnerabilidad.

El fallo nos brinda una plataforma fáctica muy rica en cuanto normativa aplicable al caso, y una contracara de lagunas que protejan de una manera más explícita la estabilidad laboral de aquellas mujeres con hijos con alguna capacidad diferente, o como lo dice la ley, Discapacidad. A la autora le agrada más llamar capacidad diferente, ya que en ningún plexo normativo está establecido cual es la “normalidad”, que requisitos debemos cumplir como personas, ya sean físicos, biológicos, neurológicos, de tiempos de desarrollos, o formas de ser o estar para entrar en la categoría de “normalidad”. Como miembro de la sociedad, me doy cuenta todo el trabajo por delante que tenemos para entender que existen tantas realidades como personas en el mundo, y que cada ser humano es único, y que el hecho que sea diferente a la mayoría, no lo hace “discapaz”, sino más bien, merecedor de otros cuidados y atención. En este contexto,

una madre con un hijo/a con capacidades diferentes, debe tener, por parte del estado un cuidado especial, para que su vulnerabilidad no se vea agravada.

Además de lo planteado, el juez se encuentra con un problema axiológico, ya que a simple vista se puede ver que la cuestión podría ser resuelta por el despido sin justa causa legislado en el artículo 245 de la ley 20744, pero cuando se comienza ahondar en el caso, este artículo entra en colisión con lo que establece el artículo 4 inc e de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA"; además también está en conflicto con la ley antidiscriminación, y en especial, a criterio de la autora, con el artículo 22 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Ley N° 26378.

En el fallo elegido existe una marcada controversia entre el Principio rector de Igualdad, regulado en nuestra máxima ley, y el artículo 245 de la ley de Contrato de trabajo.

II) PREMISA FACTICA.

V.F.A, la parte accionante, es una mujer la cual trabajaba en el Banco H. S.A como gerente de sucursal, comenzó su relación laboral en Noviembre del año 2000 en la ciudad de Rio Cuarto-Córdoba, donde es oriunda. Conforme transcurrió el tiempo, y la necesidad del empleador, V.F.A fue trasladada a diferentes localidades y provincias, donde se encontraban sucursales del Banco H., y con ello el personal a cargo iba aumentando, como también las áreas las cuales lideraba y supervisaba. En el año 2012 la empleadora incorpora el programa Procrear y con ello un aumento de responsabilidades para V.F.A., a los dos años, en el 2014 se le comunica a la actora que nuevamente debe ser trasladada a la ciudad de San Francisco, pero en esta oportunidad, a diferencia de las anteriores, la actora solicito la posibilidad de seguir desempeñando su actividad laboral en Villa María debido a que su ultimo hijo de 9 años padecía de un trastorno neurológico, y el cambio geográfico implicaría un retroceso en su salud. Frente a esta petición, la demandada opto por despedir sin causa a la parte actora.

III) HISTORIA PROCESAL.

V.F.A entablo demanda contra su antiguo empleador, Banco H. S.A, solicitando el pago de una suma de dinero en concepto del despido discriminatorio, daño moral y

enfermedad profesional. Recibida la demanda por el Tribunal, y cumpliendo lo establecido en el artículo 47 de la ley 7987, se fijó una audiencia conciliatoria con la finalidad de que las partes en controversia pudiesen arribar a un acuerdo el cual les permita satisfacer sus necesidades y evitar todo el desgaste que implica un proceso judicial, pero sin éxito, la conciliación fracaso. Por este motivo, la demanda siguió su curso, el empleador presentó memorial de contestación rechazando la pretensión de la actora y articulando excepción de pluspetición inexcusable; ambas partes ofrecieron pruebas, y las mismas se diligenciaron oportunamente. Acabada esta etapa, lo obrado fue elevado a la Cámara de Trabajo de Villa María constituida en Sala Unipersonal por el Dr. Osvaldo Mario Samuel, quien fijó audiencia de vista de causa la cual se llevó a cabo en tres sesiones. Una vez elevado el trámite a la Cámara es cuando se cita y se escucha a los testigos, solo en esta etapa es cuando se puede diligenciar la testimonial. Acabada esta etapa el trámite pasa a estudio y el tribunal resuelve la cuestión a través de la sentencia.

IV) DECISION DEL TRIBUNAL.

La cámara, luego de un análisis exhaustivo de todo lo actuado en sede conciliatoria, la documentación presentada por ambas partes y de los testimonios tomados luego de elevada la causa a Cámara, decide lo siguiente: Descartar que la actora haya trabajado más allá del horario laboral cuando se incluyó el programa Procrear, por lo tanto no concibe un estrés laboral sufrido por V.F.A. Acepta que existió un móvil discriminatorio en el despido sin causa lo que genero un daño moral y regula el monto a indemnizar por este rubro, pero descarta la indemnización agravada del artículo 182 LCT. Establece que la parte actora no siguió el protocolo establecido ante Comisión Médica ni tampoco planteo inconstitucionalidad de los artículos de LRT que lo establecen, por lo tanto, se declaró incompetente respecto a este asunto, y remitió a V.F.A ante quien corresponda entender sobre el tema de la enfermedad profesional alegada. Rechazó el reclamo desarraigo o traslado del territorio de origen. Rechaza excepción de plus petición inexcusable. Y resuelve hacer lugar, de manera parcial, a la demanda, ordena a la vencida a abonar: los rubros aceptados, las costas del juicio, honorarios de los profesionales intervinientes, actualizar los importes de la liquidación y depositar los aportes conforme ley 8404.

V) RATIO DECIDENDI.

La cámara de Trabajo luego de desarmar los hechos, comienza la aplicación del derecho a los mismos, y como primera medida se apoya en nuestra máxima ley, la Constitución Nacional, que en su artículo 31 establece como ley suprema a la misma constitución y a los tratados con potencias extranjeras. También hace referencia al artículo 75 inciso 22, donde una vez más le otorga supremacía constitucional a los tratados con potencias extranjeras. Uno de los tratados internacionales con jerarquía constitucional es (...) la Convención sobre los Derechos del Niño, incorporada a nuestro sistema normativo por ley Ley N° 23.849, que en su artículo 16, inc. 1, prevé “Ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación”; mientras que en el inc. 2, dice, que “El niño tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques” (...). De esta normativa se puede apreciar que por parte de la demandada omitieron los preceptos de la ley citada. El tribunal también se apoya en el (...) (art. 4 inc. e) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"; aprobada por Ley 24.632 (...) que uno de los derechos que protege es la familia, la cual se vio violentada por la parte demandada.

Cita a la ley 26485 (LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES), más precisamente el artículo 6 inciso C, que regula la discriminación sufrida por la mujer en el ámbito laboral, ya sea público o privado, cuando afecta su estabilidad o permanencia en el mismo por razones de maternidad.

Cita la ley n° 23179, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, que en su artículo 11, apartado 2, inciso C, establece que, con la finalidad de asegurar el efectivo ejercicio del derecho a trabajar por parte de la mujer, se busca, aplicar políticas las cuales permitan combinar las obligaciones de la familia con las responsabilidades del trabajo. Dicho articulado se ve en pugna en la práctica, ya que no hubo un equilibrio ni un acuerdo entre la parte demandada y la actora, por razones de maternidad y familia de esta última.

Se apoya en la ley de Riesgos del Trabajo para hacer mención cual es la trámite que tiene que hacer el empleado a fines de que se le dictamine la incapacidad fruto a un accidente laboral o enfermedad profesional.

Busca jurisprudencia que puede servirle para decidir sobre el rechazo de las horas extras reclamadas por la accionante ya que las mismas no han sido acreditadas de la prueba diligenciada, (...) (Sala 7 Laboral Sent. 19/11/03 “Bigo Juan E. y otros c/ S.A.T.A.G. Dda.” – Actualidad Jurídica – Derecho Laboral Pag. 490). (...), y (...) (Sent. N°12 23/03/2004 in re Vazquez Marcela A c/ Dignitas S.A. AFJP – Indemnización – Recurso Directo, Actualidad Jurídico Laboral Vol 11, pag. 567) (...).

Para la indemnización por daño moral producto del despido discriminatorio, busca doctrina: (...) Medina Crespo, Mariano, citado por Kelmemajer de Carlucci, Evaluación del daño a la persona, en Revista de Derecho de Daños 2001-1, Rubinzal Culzoni, p. 334 (...) y (...) Lorenzetti, Ricardo, Código Civil y Comercial de la Nación, Comentado, T. VIII, 2015, p.504/505 (...), también acude a lo establecido en el artículo 1740 y 1748 CCCN, y el artículo 1 de la ley 23.592.

Respecto a la excepción de pluspetición inexcusable acude a lo establecido en el artículo 10, 20 LCT y 28 ley 7987

VI) ANTECEDENTES.

a. DOCTRINALES.

Cuando hablamos de trabajo, automáticamente, asociamos esa palabra a la idea de estabilidad, este último concepto resulta muy importante ya que le permite al dependiente proporcionar un sustento a su familia, concreción de un plan de vida y progreso. De la lectura de la ley 20744 de nuestro ordenamiento jurídico queda expresamente plasmado que al momento de conseguir un trabajo por parte del empleado, y de tomar un dependiente por parte del empleador, se tiende a una continuidad en la relación laboral.

Los arts. 10, 63, 66, 90, 249, 225 a 229 y 252 LCT, entre otros, y ciertos estatutos particulares son prueba de ello. Súmase a tal voluntad legislativa la estabilidad en los convenios colectivos que confieren

permanencia en los puestos de trabajo, a lo que se agrega la normativa internacional, a la que se aludirá más adelante. (Hockl, 2014, p.66)

A contracara de los artículos citados anteriormente, nos encontramos con el artículo 245 de la ley de Contrato de Trabajo, que al analizarlo minuciosamente, se podría establecer, que el despido, con o sin causa que lo justifique, es una “facultad” que posee el empleador. Pero lejos de esto, se sanciona a quien hace uso de esta libertad con el pago de una suma de dinero, en concepto de indemnización, para el trabajador.

El despido incausado es antijurídico por ser sancionado legalmente con una indemnización. Esta simple referencia desactiva la tesis de autores y jueces de que el sistema argentino se estructura sobre la “libertad del despido” porque nadie es sancionado negativamente por utilizar su libertad. (Filas, 2014, p.3).

Esta ficta idea de estabilidad para empleados del sector privado surge del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, artículo que además de establecer una serie de derechos, implanta el concepto de protección contra el despido arbitrario. De este articulado se desprenden normativas las cuales hacen garantizar la idea de estabilidad impropia, se puede mencionar a la ley antidiscriminatoria (23.952) y también el artículo 66 de la ley 20744.

Entendemos que hay dos normas que replantean el tema de la estabilidad en el marco del mencionado “cambio de paradigma”. La primera de ellas es la derogación de la ley 25.013 (mediante la ley 25.877), en cuanto aboga la tarifa para los supuestos de despidos discriminatorios y conduce a que, en el ámbito laboral, recobre virtualidad la aplicación de la ley 23.952 que manda a “cesar el acto” injusto -que, en el caso del despido discriminatorio, fue interpretado como efecto de nulidad del despido y, por ende, generó la reinstalación

del trabajador a su puesto de trabajo, lo que entendemos puso en jaque el modelo de estabilidad relativa impropia-. La segunda de ellas es la ley 26.088, en cuanto pone límites al poder empresario al disponer la posibilidad de restablecer las condiciones alteradas del contrato de trabajo, es decir, de mantener la estabilidad de las condiciones esenciales del contrato de trabajo. (Duarte, 2014, p.25).

Se entiende por discriminación a toda exclusión por características innatas de la persona que le generan un perjuicio, y por violencia a un comportamiento deliberado que provoca daños físicos o psíquicos. Históricamente las mujeres han sido objeto de actos de violencia y discriminación en varias facetas de su vida, siendo el ámbito laboral una categoría que no es la excepción, por ello, nuestro ordenamiento jurídico prevé mecanismos de protección ante esta lastimosa realidad.

La ley 23.592 recoge la prohibición de discriminación establecida en una serie de tratados internacionales sobre derechos humanos que, a partir de la última reforma constitucional, tienen jerarquía constitucional o supra legal (art. 75, inc. 22 CN). Ello, aunque la referida prohibición de discriminación sea anterior a la misma, pues la redacción del texto original de la Carta Magna ya incorporaba numerosas reglas de fondo en este tema. (Rosales, 2013, p.2).

Como mencionamos, al despido se lo podría categorizar como un acto antijurídico por ello está sancionado con una indemnización en favor de quien lo sufre. Si nos ponemos en rol de investigadores y analizamos normativa y criterios de aplicación de potencias extranjeras, nos encontramos con el modelo de España, allí el despido discriminatorio por cuestiones de género, maternidad o cuidados de familiares ya es un tema legislado y con aplicación efectiva. En dicho país, con la demostración de la vulneración de derechos fundamentales de la persona, corre por cuenta de la patronal demostrar que no hubo discriminación, y en algunos casos, se vuelve nulo el despido.

Esta conclusión abarca también los supuestos de nulidad del despido vinculados a la maternidad o cuidado de familiares: en tales casos, la procedencia del despido tiene eficacia extintiva, tan sólo cuando aquél esté absolutamente exento, esto es, no presente ningún tipo de implicación con el embarazo o con el ejercicio de los derechos a permisos o excedencias. En estas circunstancias es imprescindible que, además de la concurrencia de una causa justa que justifique el despido, el empresario haya logrado desvincular totalmente su decisión de toda pretensión transgresora de los derechos de conciliación. (Baylos, 2010, p.88).

b. JURISPRUDENCIALES.

Gracias al cambio de paradigma que se viene gestando en la sociedad producto de la sanción de leyes (como la mencionada supra), y a la incorporación de tratados internacionales en defensa de ciertos derechos que debían tener un resguardo especial (en este caso, haríamos mención de la ley 23179), es que ya se pueden observar antecedentes que forman una manera de juzgar con perspectiva de género. Una situación similar se puede observar en el fallo "D. M. E. C/ O. D. S. D. E. (O.) Y/O Q.R. R. S/ DESPIDO" 26/02/2018, donde el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Corrientes, resolvió restituir el puesto de trabajo de la actora la cual fue despedida sin expresión de causa con móviles discriminatorios y violentos, ya que era acosada sexualmente en su trabajo, y al no acceder a los requerimientos de sus superiores fue despedida sin más. El transcurso del tiempo desde que se efectivizó el despido y la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Corrientes no fue un obstáculo para poner en marcha las protecciones que derivan del artículo 14 bis de nuestra constitución, la ley 23592, y la ley 23179. Este antecedente fue omitido por la Cámara la cual resolvió el caso "V., F. A. C/ B. H. S.A. ORDINARIO - DESPIDO" analizado.

Otro fallo que encontré interesante, fue el caratulado “C., J. A. c/ M.C. SRL-ORDINARIO – DESPIDO”, 12/09/2013, donde el demandado despidió a la actora, de mala fe, cuando telefónicamente ésta le aviso de su embarazo, ambas partes, el mismo día, notificaron fehacientemente embarazo y despido indirecto. Ante esta situación, el juez decide proteger los derechos fundamentales del niño y la mujer basándose en la ley antidiscriminatoria, ley 23179 y en el artículo 75 inc 22 de nuestra constitución. Lo que llama la atención de esta decisión es la disputa probatoria de ambas partes, y como el tribunal cita al fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal”, 15/11/11, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el cual rompe con el esquema tradicional de *onus probandi*, estableciendo, en palabras textuales, lo siguiente: (...)“Resultará suficiente, para la parte que afirma un trato discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.”(...)

VII) POSTURA DEL AUTOR.

Desde la perspectiva de esta autora, la decisión tomada por el juez para resolver la cuestión planteada es acertada, ya que, de las pruebas y la toma de testimonios, quedo claro que el despido sufrido por la actora tuvo tintes discriminatorios por ser mujer y único sostén de familia. Además de lo mencionado, el fallo nos trae a colación una situación que agrava el despido discriminatorio por cuestiones de género, nos referimos a la capacidad diferente que padecía el hijo menor, motivo por el cual, el despido discriminatorio se vio doblemente agravado.

La decisión que tomó el empleador al despedir a V.F.A, fue la crónica de una muerte anunciada, ya que de la misma testimonial, se puede observar que los tratos discriminatorios datan a una fecha anterior a que se concrete, finalmente, la extinción de la relación laboral. Precisamente cuando V.F.A queda embarazada de su segundo hijo, se tuvo que trasladar nuevamente desde Chubut a Río Cuarto, y con ello, una vez asentada en esta última, conseguir un nuevo médico, una nueva clínica, con quien se sintiera a gusto y segura, a tan solo dos meses de concluir su embarazo, sin olvidar, todos los cambios que implica una mudanza de tal envergadura y más aún, en el estado

que se encontraba V.F.A. Si bien ella es oriunda de Río Cuarto, su familia tiene asiento allí, aquí el ojo está puesto en la actitud empleadora, la cual decidió el traslado de acuerdo a su necesidad, y de pura suerte el traslado se efectivizó en Río Cuarto, ya que si de su accionar se hubiere deducido el interés superior del niño, no hubiese sido concretado el despido indirecto por imposibilidad de traslado, y en el caso del embarazo hubieran pedido el traslado apenas fueron notificados del embarazo, no a dos meses de dar a luz.

El juez encuadró la situación problemática en el artículo 16 de la ley 23.849 que reza lo siguiente:

1. Ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación. 2. El niño tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques (...);

Pero la situación problemática también es resuelta por el artículo 22 de la Ley 26.378, el mismo establece lo que sigue:

1. Ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones. 2. Los Estados Partes protegerán la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás (...).

Ambos artículos son complementarios para la resolución del conflicto planteado.

Además de lo mencionado, al no existir una regulación concreta en materia laboral respecto a las sanciones frente a un despido discriminatorio, correspondería aplicar, de manera análoga, el artículo 182 de la ley 20744.

VIII) CONCLUSIONES.

V. F.A. fue despedida sin expresión de causa y decide entablar demanda contra su empleador, Banco H. S.A. atento a lo establecido por el artículo 47 de la ley 7987, primero se fijó una audiencia conciliatoria a los fines de que las partes puedan llegar a un acuerdo; la misma tuvo lugar el día 23 de Septiembre de 2015, ambas partes asistieron pero fracasaron los intentos de llegar a un trato. Frente al fracaso de las negociaciones la parte actora ratificó su pretensión y la demandada presentó memorial de contestación, aquí se traba la Litis y se da comienzo a todo el proceso. Se ofrece y diligencia toda la prueba escrita por ambas partes, y luego, todo lo obrado es elevado a Cámara de Trabajo. La causa entra en conocimiento de la Cámara en Octubre de 2018, la sala es unipersonal y se fijó Audiencia de Vista de Causa la cual se dio en tres sesiones. Se escuchó a los testigos y luego el juez comenzó a decidir sobre la plataforma fáctica presentada por las partes, las pruebas y los testigos. El juez termina admitiendo de manera parcial la demanda de la actora, rechaza todo lo que no se pudo probar (trabajar más allá de lo que corresponde, enfermedad profesional, plus petición inexcusable, indemnización agravada de art 182 LCT) y admite daño moral sufrido por causa de despido discriminatorio.

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra legislada una ley que manda a dejar sin efecto el acto discriminatorio, nos obstante, esta normativa, es tan amplia que es necesario sea especificada en materia laboral, regulando, en la ley de contrato de trabajo, una sección especial para todos aquellos casos de despidos con tintes discriminatorios, y cuales, en caso de ser probado, las sanciones que corresponden. Esto sería una solución para los juzgadores al momento de fallar, ya que, como se puede observar en el fallo que estamos analizando, una vez corroborado la discriminación en el despido, se pidió una indemnización por daño moral, es decir, por analogía, se acude a otra normativa del ordenamiento jurídico ya que no existe una específica para el caso en concreto.

IX) REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

a. Legislación

Constitución de la Nación Argentina, 3 de Enero de 1995

Ley 7987 de 13 de Noviembre de 1990, Código Procesal Del Trabajo, Boletín Oficial, 15 de Enero de 1991.

Ley 20744 de 05 de Septiembre de 1974, Contrato de Trabajo, Publicada en el Boletín Nacional del 27 de Septiembre de 1974.

Ley 23592 de 03 de Agosto de 1988, Antidiscriminación, 23 de Agosto de 1988.

Ley 24.632, Convención de Belem do Pará, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer, 13de Marzo de 1996, Artículo 4 inciso e.

Ley 26.088 de 29 de Marzo de 2006, Régimen de Contrato de Trabajo, 21 de Abril de 2006.

Ley 26.378 de 21 de Mayo de 2008, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, 9 de Junio de 2008, Artículo 22.

Ley 26.485 de 11 de Marzo de 2009, Ley de Protección Integral a las Mujeres, 1 de Abril de 2009, Artículo 6.

Ley 23179 de 8 de Mayo de 1985, Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 3 de Junio de 1985, Artículo 11.

b. Doctrina

Baylos Grau, Antonio. (2010). Igualdad y no discriminación: desde una perspectiva de género apuntes. Catorce Bis.

Duarte, David. (Junio 2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. Derecho del Trabajo. Recuperado de <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/>

Filas, Rodolfo Capon. (Enero 2014). Nulidad del despido sin causa. Derecho del Trabajo. Recuperado de <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/>

Hockl, María Cecilia. (2014). La extinción del contrato de trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. Derecho del Trabajo. Recuperado de <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/>

Rosales, Pablo Oscar. (Ed). 2013. ¿De qué hablamos cuando nos referimos a discriminación, toma de conciencia y estereotipos?. Buenos Aires. Argentina: Ediciones Infojus

c. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal”, (2011)

Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Corrientes, "D. M. E. C/ O. D. S. D. E. (O.) Y/O Q.R. R. S/ DESPIDO” (2018)

Cámara del Trabajo, Córdoba, Sala 7, “C., J. A. c/ M.C. SRL- ORDINARIO – DESPIDO”, (2013)