

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Seminario final de grado



LA INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL DESPIDO DISCRIMINATORIO

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda. “Valdatta, Florencia Micaela c/ASFALIA SA p/despido p/recurso extraordinario provincial” (07/05/2021)

PAOLA MARIEL BUSTOS

DNI: 21.000.217

Legajo:

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - II.I. Premisa fáctica- II. II. Recorrido Procesal – II.III. Decisión del Tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión – VII. Referencias

I. Introducción

En la actualidad se hace mención a la existencia de discriminación dentro múltiples ámbitos en donde las personas desarrollan su vida. Al hacer referencia a la discriminación se alude al “tratamiento diferencial hacia una persona o grupo de personas con base en ciertas características incidentales (color de la piel, religión, sexo, situación económica)” (Russo,1992, p. 83). Los motivos antes mencionados pueden hacerse presentes dentro de la relación laboral y ser tomados como razones que den lugar al despido discriminatorio

En el fallo “Valdatta, Florencia Micaela c/ASFALIA SA p/despido p/recurso extraordinario provincial” la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza intervino ante una situación de despido discriminatorio. La empleada de una estación de servicios era obligada a utilizar como uniforme una calza un talle menor al que le correspondía, haciendo que se remaricara su cuerpo. La joven solicitó a su empleadora poder utilizar el mismo uniforme que sus compañeros varones, pero no sé lo permitió. Al negarse a utilizar su uniforme se la despide.

Este fallo permite observar como la desigualdad existente entre los uniformes de los empleados guarda un motivo discriminatorio. La mujer es expuesta con ese uniforme ceñido a su cuerpo como si fuera una cosa, un objeto de atracción y no se tiene en cuenta la vulneración que padece su dignidad humana. Puede contemplarse como la relación asimétrica de poder presente en la relación laboral y los estereotipos de género prevalecen ante la aminoración de los derechos de la mujer, la cual es expuesta como un objeto sexista.

La aplicación de la perspectiva de género por parte de los jueces al momento de valorar el plexo probatorio y dictar sentencia es lo que marca la relevancia del fallo. La perspectiva de género consiste en “identificar las relaciones de poder que existen entre los géneros que en la mayoría de los casos resultan ser más favorables para los varones y discriminatorias para las mujeres” (Ortiz Celoria, 2019, p.5).

En la búsqueda del problema jurídico puede decirse que en el fallo se han identificado dos problemas: de relevancia y de prueba. El problema de relevancia está asociado a la identificación de la norma que resulte apropiada para la resolución del caso. Hay un desconocimiento propio del ordenamiento jurídico que impide identificar a determinada norma como la correcta (Martínez Zorrilla, 2010). Es así como se busca conocer si el artículo 1° de la Ley 23592 es la norma apropiada para resolver la causa.

En cuanto al problema de prueba está relacionado con los hechos de la causa. El problema de prueba permite que con “la acumulación de algunos testimonios y hechos del presente acceder a conocer con un alto grado de probabilidad lo que sucedió en el pasado” (Gascón Abellán y García Figueroa, 2013, p. 95). Mediante las pruebas de los hechos podrá identificarse la existencia del trato discriminatorio con razones de género que origina la causa.

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

II.I. Premisa fáctica

Los hechos que llevaron a la parte actora F.M.V a impulsar una acción contra la empresa Asfalia S.A. (demandada), es que la patronal le obligaba a tener que utilizar unas calzas muy pequeñas como uniforme de trabajo. La actora había solicitado el cambio de uniforme, tanto por unas calzas más grandes como también por un pantalón como el que utilizaban los trabajadores varones en la misma empresa. Esto llevo a un intercambio epistolar entre las partes y algunas sanciones por no emplear el uniforme asignado, lo que derivó en el despido por abandono de trabajo frente a algunas ausencias laborales por parte de la actora

II.II. Historia procesal

F.M.V. como demandante da inicio al proceso mediante la interposición de demanda en contra de quien fuera su empleadora la empresa Asfalia S.A. consignando el pago de los siguientes rubros: despido, preaviso, multa del artículo 80 de la LCT, multa del artículo 2 ley 25.323, diferencias salariales establecidas en la pericia contable más intereses y despido discriminatorio del artículo 1 de la ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

Respecto a la demanda la Cámara Quinta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial hizo lugar al despido, preaviso, multa del artículo 2 ley 25.323, diferencias salariales establecidas en la pericia contable más intereses. En cambio, desestimo la multa del artículo 80 de la LCT y el despido discriminatorio fundado en el artículo 1 de la ley 23.592. Entre sus agravios el a quo sostuvo que: la parte accionada no había logrado probar la existencia de despido por abandono de trabajo y que no se había podido comprobar que el despido fuera por razones de discriminación, lo que impedía la aplicación del artículo 1 de la ley 23.592.

Contra la sentencia, la parte actora procede a recurrar la sentencia emanada de la Cámara mediante la interposición de un recurso extraordinario provincial en el cual se argumenta que la sentencia resultaba arbitraria debido a que se omitió prorrumpir un pronunciamiento respecto al rubro establecido en el artículo 1 de la ley 23.592 y también se realizó omisión respecto al intercambio epistolar que medio entre las partes, restando importancia a las injurias propinadas por la parte demandada. Además, no se ha dado el valor correspondiente a las pericias psicológicas que demuestran las secuelas ocasionadas en la autoestima de la demandante y analizar la respectiva procedencia del daño moral.

II.III. Descripción del tribunal

El recurso resulta admitido de manera formal por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II que decide condenar a la parte demandada a abonar el daño moral acompañando de los correspondientes intereses.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Al momento de emitir sus argumentos el tribunal se sustenta en lo establecido en precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación como son: “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” y “Varela, José Gilberto c. Disco S.A. s/ amparo sindical”, para reconocer que en la causa en análisis se está ante un despido discriminatorio y no un despido por abandono de trabajo como plantea la demanda.

El tribunal reconoce que el hecho central que genera la disputa entre las partes es que la demandada obliga a usar como uniforme unas calzas de talle más pequeño que atentan directamente sobre el pudor de la empleada, lo que motivaba que su autoestima se viera disminuida. La empresa puede exigir el uso de uniforme, pero se torna ilegal cuando es diferente para hombres y mujeres. La desigualdad fundada en patrones socioculturales impulsa al crecimiento de la violencia en contra de la mujer.

Tras lo expuesto y en el marco de la ley 26.485 de Protección Integral a la Mujer se considera que existe un menoscabo sobre la actora que se condice con su condición de mujer. Lo propio fue detectado también en la causa ““K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” al sostener que:

El derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

De esta manera, puede evidenciarse que la empleadora ocasionó un menoscabo a la trabajadora por su condición de mujer, por lo que a las claras puede interpretarse como una discriminación motivada por el género. Todas las personas tienen derecho a que se respete la identidad de género tal como lo establece la ley 26.743 de Identidad de Género y los Principios de Yogyakarta.

La causa debe ser analizada con perspectiva de género debido a que existieron razones que pusieron a la actora frente a una situación de vulnerabilidad y de discriminación por género. El no permitirle usar el mismo uniforme que sus compañeros varones la colocó en una situación de desigualdad. Ella era deslucida como un objeto de distracción para los clientes, llevándola a un estado de cosificación que logro afectar su dignidad como persona.

Debe considerarse también que la ley 26.485 en el artículo segundo promueve y garantiza "la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida". Toda violencia perpetrada en contra de la mujer afecta su derecho a la igualdad y a su vez incide sobre la vulneración de su dignidad e integridad como persona. Frente a estas situaciones, ley 26.485 establece que cuando las mujeres sean víctimas de violencia y discriminación se proceda a aplicar el principio procesal de amplitud probatoria contenido en el artículo 16 inciso i).

En cuanto a los elementos de prueba es necesario ponderarlos de manera objetiva y subjetiva a través de distintos parámetros interpretativos que permitan realizar una verdadera valoración del contexto en el cual tuvieron lugar los hechos alegados. En situaciones de violencia y discriminación el testimonio de la víctima cubra un valor fundamental a los fines de lograr comprobar los extremos para así establecer la existencia de la discriminación en cuanto al despido y responsabilizar a quién ejerció el acto discriminatorio

En su voto preopinante el doctor Valerio destaca la importancia del conocimiento de la Ley 27,499 Ley Micaela en cuanto establece la capacitación de manera obligatoria para todas aquellas personas que cumplan una función pública a los fines de tener conocimiento respecto a cuestiones de género y violencia en contra de la mujer

El tribunal considera que el rubro daño moral establecido dentro del artículo primero de la ley 23.592 de Actos Discriminatorios debe prosperar en esta causa. Sustentándose en lo establecido en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. "Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad SA s/ despido" se considera que frente al despido discriminatorio a la persona damnificada le corresponde la indemnización tarifada

dispuesta por la ley de contrato de trabajo y además el resarcimiento económico extra contractual por daño moral correspondiente al derecho común.

En su voto en disidencia parcial el Dr. Adaro reconoce la correspondencia del daño moral sumado a la indemnización por despido injustificado. Destaca que evaluar el daño moral resulta imposible de manera cualitativa, ya que es una afección al sufrimiento humano el cual no puede ser medido. Por lo que cada juez dependiendo de su grado de sensibilidad valorará al daño moral.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La discriminación laboral abarca una amplia gama de conductas que se producen en el ámbito de las relaciones laborales y que implican cualquier forma de distinción, exclusión o preferencia de trato basada en características como la raza, el color de piel, el sexo, la religión, la afiliación sindical, la opinión política u otros criterios que se consideren irracionales o injustificados (Chartzman Birenbaum, 2022). Estas acciones discriminatorias pueden manifestarse de diversas maneras, como la negación de oportunidades de empleo, la asignación desigual de tareas o responsabilidades, el uso de uniformes distintos dependiendo del sexo o cualquier otro trato desigual basado en prejuicios o estereotipos.

El despido discriminatorio ocurre cuando un empleador decide finalizar el contrato laboral basándose en motivos prohibidos por la ley, como la raza, el género, la religión o la edad. Estos motivos de despido no están justificados y constituyen una forma de discriminación que vulnera los derechos del trabajador (Formaro, 2011) Todas las personas tienen derecho a ser tratadas de manera igualitaria en el ámbito laboral, sin importar su etnia, género, religión, entre otros. La discriminación en el empleo va en contra de los principios fundamentales de igualdad y derechos humanos.

En caso de que el empleador tome la decisión de finalizar la relación laboral de manera discriminatoria, podría enfrentar la obligación de reparar el daño moral y material causado al trabajador. Esto incluye la compensación por el lucro cesante, es

decir, la pérdida de ingresos que el trabajador hubiera podido obtener de no haber sido despedido de manera discriminatoria. En situaciones más extremas, incluso podría ser requerido que el empleador reinstale al trabajador en su puesto de trabajo original (Samuel, 2017).

En el contexto de las relaciones laborales, los actos discriminatorios se encuentran expresamente prohibidos por el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este artículo establece que está prohibida “cualquier forma de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, opinión política, afiliación gremial o edad”. Esto significa que, en el ámbito laboral, todas las personas tienen el derecho de ser tratadas de manera igualitaria, sin importar su sexo, raza, religión, afiliación política o cualquier otra característica protegida por la ley.

El principio de no discriminación en el ámbito laboral tiene su fundamento en el artículo 16 de la Constitución Nacional, que establece que “todos los habitantes son iguales ante la ley y pueden acceder a los empleos sin ninguna otra condición que la idoneidad”. Los empleadores tienen la obligación de respetar este principio y tomar medidas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo.

Frente al despido discriminatorio es posible aplicar la ley nacional N° 23.592 que en su artículo 1° determina que quien “de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. El mismo artículo en la última parte otorga una detalla una serie de razones a las cuales define como actos u omisiones discriminatorios y lo considera de la siguiente manera: “se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

La Ley 23.592 es una legislación amplia que abarca diversas áreas del derecho y se aplica a situaciones discriminatorias en las cuales el empleador viola los derechos de sus empleados. Esta ley no entra en conflicto con ninguna norma o principio del

derecho laboral, lo que la convierte en una herramienta legal efectiva para combatir la discriminación en el ámbito laboral. La mencionada legislación puede ser utilizada en casos donde se vulneren los derechos de los trabajadores, ya que su alcance abarca distintas ramas del derecho y su aplicación resulta compatible con las normativas laborales existentes (Herrera y Guisardo 2015)

En el fallo analizado la discriminación se encuentra relacionada con el género de la actora, es su condición de mujer lo que conlleva a una violación de su dignidad. La discriminación de género es entendida como las agresiones o diferencias que una persona sufre simplemente por ser mujer. Es importante destacar que la discriminación puede manifestarse de diferentes formas, incluso bajo reglas aparentemente válidas o aceptables desde el punto de vista legal, lo cual se conoce como "discriminación indirecta". Esta forma de discriminación encubierta puede tener un impacto negativo en la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres, y es fundamental abordarla para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad (Gómez Orellano, 2021)

A razón de lo expuesto la discriminación puede ser abordada a través de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. También se debe tener en cuenta los instrumentos internacionales, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Estos instrumentos tienen como objetivo eliminar la discriminación en todos los ámbitos donde las mujeres desarrollan su vida.

La ley 26.485 proporciona un marco legal para abordar la discriminación de género, y establece disposiciones que permiten ampliar el alcance probatorio en estos casos. En el artículo 16 inciso i) establece la amplitud probatoria, lo que significa que se pueden admitir diversos medios de prueba para respaldar los hechos denunciados. La amplitud probatoria implica que se debe considerar toda la evidencia disponible, siempre y cuando se ajuste al marco establecido por la ley. Los jueces tienen la responsabilidad de analizar todos los medios probatorios presentados (Masciotra, 2020)

Para probar el despido discriminatorio se siguen los estándares fijados en el fallo "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/

amparo", teniendo que considerar " la distribución de la carga probatoria" (considerando quinto). La demostración del acto discriminatorio requiere que la persona afectada lo afirme mediante los hechos. En este sentido, es responsabilidad de la parte demandada demostrar que existió un motivo distinto a la discriminación. Es decir, en el caso del empleador, debe presentar pruebas que respalden una causa válida para el despido, la cual no esté relacionada con el acto discriminatorio. Si la parte demandada no logra demostrar esto, se establece la obligación de asumir la responsabilidad por el daño ocasionado (Toledo Ríos, 2021)

V. Postura de la autora

Al dar inicio al presente trabajo se había emprendido la búsqueda del problema jurídico y puede decirse que en el fallo se han identificado dos problemas: de relevancia y de prueba. El problema de relevancia está asociado a la identificación de la norma que resulte apropiada para la resolución del caso. Hay un desconocimiento propio del ordenamiento jurídico que impide identificar a determinada norma como la correcta (Martínez Zorrilla, 2010). Es así como se busca conocer si el artículo 1° de la Ley 23592 es la norma apropiada para resolver la causa.

En cuanto al problema de prueba está relacionado con los hechos de la causa. El problema de prueba permite que con “la acumulación de algunos testimonios y hechos del presente acceder a conocer con un alto grado de probabilidad lo que sucedió en el pasado” (Gascón Abellán y García Figueroa, 2013, p. 95). Mediante las pruebas de los hechos podrá identificarse la existencia del trato discriminatorio con razones de género que origina la causa.

Los argumentos que permiten dar una solución a los problemas jurídicos son: el impacto de la discriminación laboral es significativo, ya que socava la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito del empleo. La falta de igualdad se observa en la persistencia de estereotipos de género que condicionan las expectativas y roles asignados a las mujeres en el ámbito laboral.

Además, la discriminación laboral contraviene los principios fundamentales de los derechos humanos, los estándares internacionales y las leyes nacionales que garantizan la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. Es fundamental reconocer y combatir la discriminación laboral para construir entornos de trabajo inclusivos, respetuosos y equitativos, donde todas las personas sean valoradas por su, habilidades y contribuciones, sin importar su género, apariencia, o cualquier otra característica personal (Chartzman Birenbaum, 2022).

En cuanto al problema jurídico de relevancia se confirmó que el artículo 1° de la ley 23.592 es la norma que resolver la causa debido a que existió un despido discriminatorio por razón de sexo. La desigualdad entre hombres y mujeres, construida a partir de patrones socioculturales, genera una forma de violencia estructural contra las mujeres, basada en relaciones desiguales y jerarquizadas entre los géneros. En este contexto, resulta fundamental reconocer que la limitación impuesta por la empleadora estaba dirigida exclusivamente a la trabajadora debido a su condición de mujer, lo cual evidencia una clara discriminación por razón de sexo, sin ninguna justificación objetiva y razonable por parte de la empleadora (Micale, 2021). Existe una situación de desigualdad y discriminación hacia la trabajadora debido a su condición de mujer. Se requiere una atención especial frente a estas cuestiones para asegurar una verdadera igualdad de género y evitar la vulneración de derechos de las personas que resultan damnificadas al ser discriminadas.

En cuanto al problema a de prueba, en el fallo se evidencia que la trabajadora es obligada a utilizar calzas como parte de su uniforme, las cuales resaltaban sus características físicas y esto resultó en una violación de su intimidad y le generó una sensación de incomodidad. Además, fue expuesta como una cosa debiendo soportar los comentarios inapropiados por parte de los clientes. En el marco de la ley 26.485 de Protección integral de la Mujer, se confirma un quebranto para la actora debido a su condición de mujer.

En casos como el analizado el material probatorio debe ser considerado con perspectiva de género tiene como objetivo principal superar las barreras y desigualdades estructurales que han afectado a las mujeres a lo largo de la historia. Su propósito es asegurar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres

en todos los aspectos de la vida. Esta perspectiva reconoce que existen construcciones sociales y culturales que han limitado el desarrollo y la participación activa de las mujeres en diversos ámbitos, y busca transformar esas realidades para lograr una sociedad más justa y equitativa (Maldonado y Tissera Costamagna, 2018).

Es por ello, que las pruebas requieren un análisis bajo la luz de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

VI. Conclusión

Como palabras finales puede decirse que el análisis del fallo revela la existencia de dos problemas jurídicos: uno de relevancia y otro de prueba. El problema de relevancia se refiere a la identificación de la norma adecuada para resolver el caso, y se determina que el artículo 1° de la Ley 23.592, que prohíbe la discriminación por razones de sexo, es aplicable debido al despido discriminatorio sufrido por la trabajadora. Se reconoce la existencia de desigualdad y discriminación hacia la trabajadora basada en su condición de mujer, y se destaca la importancia de combatir estas situaciones para lograr una verdadera igualdad de género. Por otro lado, el problema de prueba se relaciona con los hechos de la causa y se evidencia que la trabajadora fue obligada a utilizar calzas como parte de su uniforme, lo que violó su intimidad y generó incomodidad. Se resalta la importancia de considerar el material probatorio con una perspectiva de género, con el objetivo de superar las desigualdades estructurales y asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

En este contexto, se subraya la relevancia de las normas internacionales y nacionales que garantizan la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, así como la importancia de la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Se concluye que es necesario un enfoque que tome en cuenta la perspectiva de género para transformar el pensamiento social y encaminarlo hacia la igualdad y no discriminación.

VII. Referencias

Doctrina

Chartzman Birenbaum, A. (2022) Discriminación. Enfermedad por adicciones y la tutela judicial efectiva y diferencial que posibilite la rehabilitación: "un decisorio a mitad de camino": La Ley Cita: TR LALEY AR/DOC/1872/2022

Formaro, J. (2011) La prueba del despido discriminatorio. La jurisprudencia laboral y el valor de la clásica doctrina civil. *La Ley*. Buenos Aires: La Ley.

Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2013) *Interpretación y argumentación jurídica*. España: Consejo Nacional de la Magistratura

Gómez Orellano, J. (2021) *La Corte de Mendoza se pronuncia sobre la discriminación de género en cuestiones laborales, en un caso en que se obligó a la trabajadora a usar vestimenta inapropiada*. Buenos Aires: La Ley.

Herrera, E. y Guisado, H. (20015) *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea

Maldonado G. y Tissera Costamagna R (2018) La perspectiva de género en la conflictiva parental posdivorcio. *RDF* 87, 175. Cita Online: AR/DOC/3552/2018.

Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Madrid: Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales.

Masciotra, M. (2020) *Discrecionalidad judicial en el Código Civil y Comercial. Relaciones de familia*. Buenos Aires: Astrea

Micale, A. (2021) Fallar con perspectiva de género: despido discriminatorio y resarcimiento por daño moral. *RDF*. Cita: TR LALEY AR/DOC/3627/2021

Ortiz Celoria, D. (2019). Juzgar con Perspectiva de género. *Revista. Pensamiento Penal*. Recuperado de: <https://www.pensamiento penal.com.ar2021/03>

Russo, A. (1992) *Derechos Humanos y Garantías. El derecho al mañana*. Buenos Aires: Editorial Plus Ultra

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

Toledo Ríos, R. (2021) *La discriminación laboral de minorías sexuales*: Buenos Aires: La Ley

Legislación

Congreso de la Nación Argentina (1988) Ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

Congreso de la Nación Argentina- (2009) Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Varela, José Gilberto c. Disco S.A. s/ amparo sindical”(04/09/2018)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (15/11/2011)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad SA s/ despido” (06/02/2018)

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (10/11/2020).