

SEMINARIO FINAL ABOGACÍA



DESPIDO POR MOTIVO DE EMBARAZO

Un abordaje con perspectiva de género

Carrera: Abogacía.

Nombre y apellido: María Soledad Ramírez

Fecha de entrega: 4 de julio de 2021

Módulo: Entregable 4

Nombre del tutor: Dra. Romina Vittar

Tipo de producto: Modelo de Caso

SUMARIO

I. Introducción. – II. Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. – III. Ratio Decidendi – IV. Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. – V. Posición de la autora – VI. Conclusión. – VII. Referencias Bibliográficas.

1. Introducción nota a fallo

El fallo que se ha elegido para la presente nota a fallo es “La Salvia Romina Gisel, c/Banco Hipotecario S.A/Cobro de Salarios” Expte: CNT 67014/2014 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo VI, con fecha 23 de septiembre 2020. En dicho fallo se resuelve respecto a la presunta presión ejercida por el empleador para que la empleada celebrara un acuerdo de desvinculación, estando embarazada.

El fallo elegido cuenta con trascendencia social evidente, ya que pone en juego los derechos de la mujer en el ámbito laboral, algo que aun merece nuestra atención y estudio. Eso, siendo que, al menos a nivel de contrataciones en el ámbito laboral privado, la situación del embarazo pone en desventaja a las mujeres y resta indagar cómo los empleadores omiten seguir los lineamientos y derechos que la misma ley establece.

En este sentido, la relevancia jurídica con la cuenta el fallo versa sobre la necesidad de juzgar con perspectiva de género cuestiones del mundo laboral, el que siempre se ha caracterizado por ser una problemática hostil y recurrente en Argentina, en la que las mujeres hemos visto vulnerados nuestros derechos y acudimos a la justicia en reclamo por el cumplimiento de los mismos.

La controversia que existe en el presente fallo recae cuando la parte actora se ve presionada para celebrar un acuerdo de desvinculación, transitando un embarazo. A lo cual decide reclamar vía judicial una indemnización por daño moral a raíz de esta acción por parte del Banco Hipotecario. Ahora bien, la presente nota a fallo buscará resolver un tipo de problema jurídico de relevancia, por el hecho de que existen dudas acerca de la aplicación de una norma (Moreso y Vilajosana, 2004), en este caso procedencia del daño moral en el reclamo efectuado por la trabajadora. Veremos qué argumenta el Tribunal en

su razonamiento acerca de la posibilidad de indemnizar a la trabajadora que se vio forzada a firmar un acuerdo que la desvinculó del Banco.

2. Hechos, historia procesal y resolución del Tribunal

2.1. Los hechos de la causa

Los hechos de la causa se originaron por una presión por parte del banco Hipotecario a la realización de un acuerdo con la parte actora sobre su desvinculación de la entidad bancaria. A raíz de ello, la trabajadora decide demandarlos solicitando una indemnización por daño moral, producto de que omitieron su embarazo y no fueron tenidos en cuenta los intentos de esta para demostrar la existencia del mismo y, por ende, solicitar un trato acorde a la ley.

2.2 La historia procesal

El recorrido procesal fue el siguiente: el Juzgado de 1° Instancia resolvió a favor de la parte actora y condenó al BANCO HIPOTECARIO S.A. a pagarle a la actora la suma de \$266.665,06 con más intereses y costas. Luego se produce la apelación por parte del Banco Hipotecario, y recíprocamente lo hace la actora.

La demandada se vio agravada por las siguientes cuestiones:

a) Respecto al momento en que el juez consideró que la actora suscribió el mutuo acuerdo a través de escritura pública sin patrocinio letrado y con una evidente desproporción en las prestaciones, sostuvo que resulta irrelevante la falta de patrocinio letrado por cuanto se le explicó a la actora las bondades de la firma del acta de extinción laboral frente a la posibilidad de despedir en forma directa. Luego señala que no es cierto que existiera una evidente desproporción de las prestaciones entre la actora y su parte, sosteniendo que lo abonado por la empleadora es superior a lo que hubiera correspondido por ley.

b) Respecto al momento en que el juez condenó a su parte a abonar la indemnización del art.2 de la Ley 25323, se queja por la condena del rubro e insiste con su tesitura anterior en cuanto a que pagó más de lo que correspondía y que no corresponde el pago de la citada indemnización.

c) Respecto al momento en que el juez condenó a su parte a pagar la indemnización del art. 80 de la LCT, expresa que no corresponde la condena del rubro por cuanto puso a disposición las certificaciones respectivas.

La parte actora, por cuanto se agravia por los siguientes motivos:

a) Respecto al rechazo de la indemnización agravada de los arts. 177 y 182 de la LCT, sostiene que el banco empleador tenía conocimiento fehaciente de su estado de embarazo. Menciona la declaración testimonial de Granero, en cuanto a que la accionada conocía el estado de embarazo de su parte, pero que no recibía el certificado médico hasta el tercer mes del embarazo. Agrega que el sentenciante no tuvo en cuenta tampoco los dichos de Saleh, quien dijo que era de público conocimiento el embarazo de L. S., lo que lo lleva a desestimar el reclamo con sustento en el art. 182 y daño moral de la Ley 23.592.

b) Solicita la aplicación de la Ley 23592. Dado que la misma no fue aplicada en primera instancia, que se haga lugar al primero "deviene en discriminación por embarazo de la mujer trabajadora". Luego fundamenta su petición la que se encuentra en concordancia con el reclamo efectuado en demanda respecto del daño moral invocado por violación de la Ley 23592 al considerar configurados sus presupuestos conforme las circunstancias fácticas de la causa que se han citado.

c) Respecto al rechazo del reclamo de horas extras, viáticos, comisiones y diferencias salariales, la actora indica que el sentenciante no tuvo en cuenta que la actora trabajaba hasta las 18/18.30 horas y que durante sus viajes laborales su jornada también se extendía. Reconoce que no cumplió con el requisito del art.67 de la Ley 18345 por entender que era materia probatoria. El sentenciante rechazó el presente reclamo no por la norma que cita la apelante sino por cuanto no cumplió con la exigencia del art.65 de la ley citada, de individualizar con precisión la cosa demandada que esquivó al "objeto concreto de la condena pretendida". No indicó la cantidad de horas reclamadas ni sus recargos y "con relación a viáticos y comisiones solo denunció montos globales".

Sumado a la vez, la regulación de honorarios y costas, fueron los puntos a dirimir y que terminaron por definir la sentencia.

2. 3. La resolución del Tribunal

El Tribunal resolvió modificar la Sentencia de grado, y en su mérito, hacer lugar a la Indemnización prevista en el art 182 de la LCT por la suma de \$482.923 (Pesos cuatrocientos ochenta y dos mil novecientos veintitrés); crédito que devengara intereses desde el 26/9/2016 y hasta su efectivo pago a la tasa fijada en grado. A su vez, decidió acoger el reclamo de la indemnización por daño no patrimonial en la suma de \$100.000 (Pesos cien mil) a valores de la presente, conforme las consideraciones que anteceden. Por último, ha decidido confirmar la sentencia de grado en todo lo restante que decide e imponer las costas de Alzada a cargo de la demandada vencida.

Han suscripto la sentencia los Dres. Luis A. Raffaghelli Juez de Cámara y Graciela L. Craig Juez de Cámara.

3. La ratio decidendi

Respecto a las cuestiones que debían ser resueltas por el Tribunal, podemos analizar tres cuestiones. Primero, el rechazo de la indemnización agravada de los arts. 177 y 182 de la LCT. Aquí el Tribunal valoró las pruebas aportadas y sostuvo procedente la indemnización del artículo 182 LCT. En este sentido, la Cámara sostuvo que *“no puede perderse de vista que, en el ámbito cerrado en que se desarrollan muchas relaciones laborales, nadie conoce mejor los hechos de la causa que los dependientes o ex dependientes. En este sentido, expresó que lo sostenido por los testigos debe valorarse”*. Respecto de los hechos materia de agravio declara Pamela GRANERO dijo saber que mientras estaba trabajando la actora cursaba un embarazo complicado, al punto que lo perdió y que sufrió presión del banco para "ver cuando se incorporaba" dijo saberlo porque estuvo presente y porque la actora tenía que reportarle todo lo que pasaba. Los testigos Granero y Saleh tienen juicio pendiente contra la demandada -por rubros diversos al presente agravio y por ello sus dichos fueron impugnadas por la demandada. Adelanto que tal impugnación no es eficaz ya que los dichos de aquellas son corroborados por el testigo Scafati, por la prueba contable y documental antes citada. El art. 427 del CPCCN, al establecer quiénes se encuentran inhabilitados para declarar como testigos (los llamados "testigos excluidos"), no menciona a los dependientes de la demandada ni a quienes mantengan un juicio pendiente con la misma. La doctrina de este Tribunal es clara desde hace tiempo respecto del testigo con juicio pendiente. Si bien deben analizarse

con mayor rigurosidad y estrictez que la prestada por un testigo absolutamente despojado de sentimientos hacia las partes, la existencia de un juicio pendiente no es suficiente para excluir la declaración al momento de sentenciar (CNAT, Sala II, 10/10/2006, "JARZAB Susana c/ Villa Real Cooperativa de Crédito Limitada y otros s/ despido").

La cámara llamó la atención respecto al estereotipo que ha posado a la hora de tomar los dichos de las mujeres testigos por sobre los testigos varones. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido que los prejuicios personales y los estereotipos de género afectan la objetividad de los funcionarios estatales encargados de investigar las denuncias que se les presentan. Los estereotipos "distorsionan las percepciones y dan lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos", influyendo en su percepción para determinar si ocurrió o no un hecho de violencia, en su evaluación de la credibilidad de los testigos y de la propia víctima. Los estereotipos "distorsionan las percepciones y dan lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos", lo que a su vez puede dar lugar a la denegación de justicia, incluida la revictimización de las denunciadas.

Respecto al momento en que la actora solicita la aplicación de la Ley 23592, la Cámara ha sostenido que el daño patrimonial producido por la conducta del banco demandado se encuentra tasado en la indemnización del art. 178/182 de la LCT, pero no incluye el daño extra patrimonial. Sin embargo, la conducta de aquel respecto de la demandante en situaciones difíciles de su existencia, en momentos que estaba en juego su integridad psicofísica en una búsqueda existencial fundamental como es la de ser madre, ameritan la reparación pretendida.

Sabido es que la obligación de resarcir el daño causado por los actos ilícitos comprende además de la indemnización por pérdidas e intereses la reparación del agravio moral ocasionado a la víctima, tratándose de un daño *in re ipsa*, receptado como "consecuencia no patrimonial" en el art.1741 del CCCN.

El pago de una indemnización pecuniaria que repare el sufrimiento y las aflicciones que ha causado la vulneración de los derechos fundamentales evidenciados en autos, es procedente toda vez que la actora se vio fuera del trabajo en las circunstancias difíciles por las que atravesaba y que debió una conducta prudencial del empleador en el marco de las obligaciones que le impone su obligación genérica como empleador y el deber de obrar con buena fe, previsto en los arts. 62 y 63 de la LCT, en éste caso al

extinguir el contrato de trabajo, no exento de un reproche de discriminación, que la Ley 23592 efectivamente busca desterrar.

Por último, respecto al rechazo el reclamo de horas extras, viáticos, comisiones y diferencias salariales, la Cámara sostuvo que dicho reclamo no tiene sustento, por cuanto no cumplió con la exigencia del art.65 de la ley citada, de individualizar con precisión la cosa demandada que esquivaba al “*objeto concreto de la condena pretendida*” conforme lo expresa claramente a fs.268 de los considerandos del pronunciamiento, en tanto no precisó los periodos del reclamo ni subsanó tales omisiones. No indicó la cantidad de horas reclamadas ni sus recargos y “*con relación a viáticos y comisiones solo denunció montos globales*”.

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

4.1. Antecedentes legislativos

El eje legislativo central de este fallo es la Ley de Contrato de Trabajo. En este sentido, la parte actora solicitó aplicable el art. 182 de la LCT, el cual establece: “En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”. Esta sección refiere a la prohibición de despido por matrimonio, pero aquí aplicable al despido de una mujer embarazada. Ello, por cuanto, el Art. 178 regula la situación especial de despido por causa del embarazo, estableciendo una presunción, a saber:

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Por su parte, se estableció el deber de indemnizar la reparación del daño moral por el despido ocasionado, receptado como “consecuencia no patrimonial” en el art.1741 del CCCN.

La argumentación legislativa que efectúa el Tribunal gira alrededor del paradigma protectorio de derechos de las mujeres. En este sentido, comencemos por advertir que, en el año 1979, las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW por su sigla en inglés. En dicha Convención se procura el resguardo de la salud, educación, justicia, trabajo y participación política de las mujeres, poniendo especial foco en la discriminación estructural que sufre el colectivo. La CEDAW fue ratificada por la Argentina en 1985 y en el año 1994 adquiere jerarquía constitucional con la reforma constitucional que incorpora el inc. 22 del art 75 dotando a las convenciones de Derechos Humanos del mismo rango jerárquico que la ley fundamental. El Art. 1 de la CEDAW (1979) define a la discriminación hacia la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

A nivel local contamos con la ley N° 26.485, “Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales”, sancionada el 11 de marzo 2009 y promulgada el 1 de abril del mismo año. Cuenta con un Decreto Reglamentario N° 1011/2010 sancionado el 19 de julio de 2010. Esta ley pone el eje central en la violencia como una situación estructural hacia la mujer en nuestro país.

Por su parte, contamos con la Ley N° 23.592 en donde se adoptan medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, sancionada en agosto de 1988 que establece, en su artículo 1:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o 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.

A los efectos del presente artículo 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.

Ahora bien, el orden legislativo asumido por Argentina tiene su razón de ser en la opresión por razones de género que han sido históricas y pretende erradicarse. Tal como se ha sostenido, las sociedades han formado una cultura binaria: mujer/varón, hembra/macho, femenino/masculino; en donde todo lo que quedaba por fuera de dicho binarismo era patológico. Pero, a su vez, a la cuestión biológica se le han asignados roles y funciones, siendo los varones más prestigiosos, poderosos y siempre mejor remunerados que los adjudicados a las mujeres. (INADI, 2017)

De esta manera, tal como advierte Lamas (2000), el género es una construcción social e histórica, un paradigma por el cual cada cultura determina una forma válida de ver a los seres humanos, que se monta sobre los cuerpos biológicos (sexuados mujer o varón), y se transmite a través de la educación, la familia, la escuela, la socialización temprana. Lo que aquí se discute o pretende indagar es por qué a la par de la diferencia sexual se justifica la desigualdad y el trato discriminatorio hacia las mujeres, por el hecho de ser mujer.

En este sentido, el Derecho ha entendido necesario introducir perspectiva de género, entendida como un instrumento cuya finalidad es impregnar de manera transversal las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad del ideal de igualdad entre varón y mujer —no solo formalmente, sino también materialmente— es, como ya se ha indicado, una herramienta muy valiosa para alcanzar este objetivo (Novoa, 2012).

El tribunal de la causa resalta que la prueba ofrecida por la autora ha sido abordada de manera estereotipada. Tal como ha sido la doctrina, en el caso de la discriminación de género, por ejemplo, se da ciertamente un estereotipo de lo que es ser mujer asociado a la intuición, la sumisión, la sensibilidad, la debilidad, la falta de racionalidad. Dentro de este estereotipo de mujer que se ha transmitido durante siglos en la historia de la humanidad, que sea el hombre en la relación de pareja quien mande, administre, decida la vida pública, participe, trabaje, llegando a naturalizar un rol menor de la mujer. (Salgado, 2001).

Esto no escapa, entonces, a los operadores jurídicos al momento de resolver causas que tengan a la mujer como protagonista. Sin embargo, el Estado ha asumido la obligación de realizar una interpretación legal abarcativa de esta perspectiva de género que vea que las mujeres sean discriminadas. Así, se ha sostenido que las características de la sociedad patriarcal no le son ajenas al poder judicial (Rossi, 2021). Es un imperante legal contrarrestar el trato desigualitario recibido por exclusiva cuestión de género como es aquí el embarazo cursado por la trabajadora y que ha dado lugar a la desvinculación de su puesto de trabajo.

Respecto a los antecedentes jurisprudenciales citados y referidos en el fallo bajo análisis, el Tribunal refiere a la causa “Sisnero” (Fallos 337:611). En ese famoso caso, la actora, la señora Mirtha Graciela Sisnero junto a la Fundación Entre Mujeres interpone un amparo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio. Alega un reclamo de carácter individual y otro colectivo. Sostiene que, al no contratar mujeres, existe discriminación por razones de género. En un primer momento, la Cámara dio lugar al reclamo y estableció un cupo de 30% de contratación para mujeres. Pero, la Corte de Justicia de Salta revocó el pronunciamiento al considerar que la pretensión no podía prosperar porque para tener por configurado un caso de discriminación, la señora Sisnero debió haber demostrado que contaba con la idoneidad requerida para cubrir el puesto laboral pretendido y que, en igualdad de condiciones, las empresas demandadas habían preferido a otro postulante por el mero hecho de ser hombre. Asimismo, insistió que la mera omisión de responder a las reiteradas solicitudes de trabajo de Sisnero era insuficiente para tener por configurado un supuesto de discriminación porque las empresas no tenían ningún deber constitucional de

responderle. Sin embargo, la CSJN hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario, dando lugar a lo reclamado por la actora. El precedente clave que se fija en la materia es que el hecho de que no existan mujeres en la planta de contratados, le compete al demandado probar que no ha incurrido en discriminación. Entonces, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.

5. POSTURA DE LA AUTORA

La controversia que existe en el presente fallo recae cuando la parte actora se ve presionada para celebrar un acuerdo de desvinculación, transitando un embarazo. A lo cual decide reclamar vía judicial una indemnización por daño moral a raíz de esta acción por parte del Banco Hipotecario. Ahora bien, tal como indicamos al comienzo de la presente nota a fallo, estamos frente a un tipo de problema jurídico de relevancia, por el hecho de que existen dudas acerca de la aplicación de una norma (Moreso y Vilajosana, 2004), en este caso procedencia del daño moral en el reclamo efectuado por la trabajadora.

Respecto al momento en que la actora solicita la aplicación de la Ley 23592, la Cámara ha sostenido que el daño patrimonial producido por la conducta del banco demandado se encuentra tasado en la indemnización del art. 178/182 de la LCT, pero no incluye el daño extra patrimonial. Sin embargo, la conducta de aquel respecto de la demandante en situaciones difíciles de su existencia, en momentos que estaba en juego su integridad psicofísica en una búsqueda existencial fundamental como es la de ser madre, ameritan la reparación pretendida. Así, la Cámara estima pertinente la procedencia de reclamo moral por parte de la trabajadora. Ello, por cuanto, establecido que existió un despido a causa del embarazo, debemos entender ese acto como atentatorio a la legislación protectoria de las mujeres y, por tanto, discriminatorio, dando lugar a una indemnización por el daño moral causado.

A esta altura, podemos considerar suficiente la manera en que el tribunal razona el conflicto y resuelve, por tanto, el problema de relevancia. En este sentido, el razonamiento del tribunal repara en la manera en la que se ha estereotipado los dichos de los testigos, dando lugar a argumentos inverosímiles por parte de la demandada. El

embarazo ha sido la causa de la desvinculación y no puede desacreditarse ello sobre la base de razonamientos estereotipados que condicionen a las mujeres y vayan en detrimentos de sus derechos.

Así, toda vez que queda acreditado que el embarazo ha sido la causa de la desvinculación de la actora, el pago de una indemnización pecuniaria que repare el sufrimiento y las aflicciones que ha causado la vulneración de los derechos fundamentales evidenciados es procedente, ya que el empleador ha ido en contra de la obligación genérica de obrar con buena fe, previsto en los arts. 62 y 63 de la LCT, en éste caso al extinguir el contrato de trabajo, no exento de un reproche de discriminación, que la Ley 23.592 efectivamente busca desterrar. En este sentido, no nos podemos conformar con entender procedente las indemnizaciones patrimoniales, sino aquellas que cubren lo “no patrimonial”.

Este fallo es relevante toda vez que entiende que, en caso de discriminación, debemos poner a disposición de la víctima del trato discriminatorio todas las herramientas jurídicas para disuadir y reparar el trato recibido. En este caso, la procedencia del daño moral es una herramienta clave para hacer frente a las injusticias recibidas por el hecho de ser mujer.

6. Conclusión

En el fallo analizado, referido al ámbito laboral, se aprecia el destrato que empresas pueden dar a sus empleadas de género femenino, ante situaciones especiales como ser el embarazo. Tal como se ha visto, dicha situación puede desencadenar presiones laborales a los fines de lograr desvinculaciones al menor costo por parte de la empleadora. El Tribunal ha dictado una resolución a favor de la actora, al establecer una indemnización que abarca los ámbitos patrimoniales como los no patrimoniales que afectaron notablemente la integridad económica, física y psicofísica de la demandante. La sentencia dictada es acorde a nuestro plexo normativo, como así también el análisis y los argumentos expuestos por el tribunal dictante, brindando un aporte trascendental que pone en el plano indiscutido la discriminación en el ámbito laboral que reciben las mujeres, dejando en claro que los daños van más allá de los cuantificables

económicamente, hablamos de hechos que trascienden a la integridad interna de la persona. El Estado argentino se ha comprometido a erradicar la desigualdad por motivos de género. Los operadores jurídicos, al momento de resolver causas que tengan a la mujer como protagonista, deben aplicar perspectiva de género que vea que las mujeres sean discriminadas.

En conclusión, es un imperante legal contrarrestar el trato desigualitario recibido por exclusiva cuestión de género como es aquí el embarazo cursado por la trabajadora y que ha dado lugar a la desvinculación de su puesto de trabajo. De esta manera, sin dudas la procedencia del daño moral es una herramienta eficaz para hacer frente a las injusticias recibidas por mujeres en el ámbito laboral.

7. Listado de referencias bibliográficas

Doctrina

INADI (2017) Discriminación hacia las mujeres basadas en género. Recuperado el 06/07/2019 de: <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wpcontent/uploads/2017/06/Discriminacion-Hacia-las-Mujeres-Basadas-EnGenero-FINAL.pdf>.

Lamas, M. (2000), Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género, en Marta Lamas (comp.), El género. La construcción cultural de la diferencia sexual, Ciudad de México: Pueg.

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, ES: Marcial Pons.

Novoa, M. M. (2012) Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género *Díkaion*, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 337-356 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia

Rossi, M, M. (2021). La perspectiva de género en el proceso penal. SAIJ.

Salgado, M. J. (2001). Diversidad ¿Sinónimo de Discriminación? *Fundación Regional de Derechos Humanos (INRDH)*. Recuperado de <http://www.inredh.org/descargas/defensores/diversidad.pdf>

Legislación

CEDAW. Convención contra la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Constitución Nacional De La Republica Argentina, 1994.

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo VI. “La Salvia Romina Gisel, c/Banco Hipotecario S.A/Cobro de Salarios” Expte: CNT 67014/2014. fecha 23 de septiembre 2020. Recuperado el 20/04/2021 de <https://anjut.org.ar/wp-content/uploads/2020/10/La-Salvia-Romina-Contra-Banco-Hipotecario.pdf>

Corte Suprema De Justicia De La Nación. "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo", con fecha mayo de 2014. Recuperado de www.csjn.gov.ar