



Uniformes de las Estaciones de servicio: Discriminación en razón del género

Un análisis con perspectiva de género del fallo “Valdatta”

Nombre y Apellido: Juan Francisco Lencinas

Legajo: VABG54910

DNI: 32.937.774

Carrera: Abogacía

Tutor: Lozano Bosh Mirna

Modelo de caso: Cuestiones de Género y derechos fundamentales del trabajo

Fallo: “VALDATTA FLORENCIA MICAELA EN J° 152.510 VALDATTA FLORENCIA MICAELA C/ ASFALIA S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL.” Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza (07/05/2021).

AÑO 2021

SUMARIO: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura del autor - VI. Conclusión. -VII. Bibliografía.

I. Introducción

La nota a fallo abarcara la temática de la perspectiva de género en el ámbito laboral, la discriminación que sufren las mujeres en razón de su género y, en virtud de ello la correspondiente indemnización por daño moral que corresponda. Para ello, se realizará un análisis del reciente fallo jurisprudencial “VALDATTA FLORENCIA MICAELA EN J° 152.510 VALDATTA FLORENCIA MICAELA C/ ASFALIA S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” dictado por la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, en adelante SCJ, el día 07 de mayo del corriente año. En el caso se presenta un conflicto entre una empleada y la empleadora de una estación de servicio. Pues, la empleada se sintió discriminada al ser sancionada por no querer utilizar la indumentaria que le exigían: “pantalones tipo calza”.

De modo que, la sentencia reviste importancia jurídica ya que la SCJ se esgrime sobre un tema de más trascendente como es la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral y a la vez en cómo son cosificadas, utilizadas para “vender” y atraer clientes, al momento en que se les exige utilizar un uniforme con “pantalones tipo calza” a diferencia del uniforme de los varones que tenía bolsillos más apropiado y seguro para la labor que se realiza en una estación de servicio. Por ello, la SCJ hizo lugar al reclamo de la actora y ordeno a la demandada a abonar una indemnización por daño moral según la ley 26.485 orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres. Pues, entendió el tribunal que la mujer había sufrido un trato discriminatorio en su trabajo por su condición de mujer que le produjo una afectación de su dignidad y de su estado psico-emocional.

En la sentencia quedan de manifiestos dos tipos de problemas jurídicos. Primeramente, uno de relevancia es decir aquellos vinculados con la identificación de la norma aplicada al caso (Moreso y Vilajosana, 2004). Pues, el caso se dirime en si corresponde, o no, la aplicación de la ley de Penalización de actos discriminatorios N°

23.592. Asimismo, queda de resalto un problema axiológico, los mismos se presentan cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto, o una contradicción entre una regla de derecho con algún principio superior del sistema (Dworkin, 1989). Se suscita ya que el tribunal de origen incurrió en arbitrariedad por haber omitido el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el art. 1 de la ley 23.592. Así las cosas, su resolución entró en colisión con el principio de no discriminación consagrado en tratados de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, incorporados a través del art. 75 inciso 22 de la CN y, consecuentemente, investidos de jerarquía constitucional.

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

Los hechos que dieron lugar al litigio tienen lugar en un ámbito laboral de una estación de servicios. Allí, trabajaba la Sra. Valdatta que inicia una demanda por despido discriminatorio, esgrimiendo que su empleadora la obligaba a utilizar como parte del uniforme unas calzas que no eran de su medida. Por lo que, en reiteradas oportunidades Valdatta solicitó verbalmente unas calzas de su talle y también que en su lugar se le entregara un pantalón de corte de mujer acorde. Esta situación, desencadenó en un intercambio epistolar y sanciones por negarse a usar el uniforme. Es válido mencionar que la Sra. Valdatta fue apercibida ello y que la patrona dejó expresado en el intercambio epistolar que “que tenía que presentarse a trabajar con el uniforme reglamentario de playera de Oil combustible y usted insiste en presentarse con el uniforme de Oil masculino”. Finalmente, Valdatta es despedida por la accionada por abandono de trabajo, atento a las ausencias de la actora los días 11 y 18 de noviembre de 2013.

De tal modo, la Excma. Cámara Quinta del Trabajo hizo lugar a la demanda interpuesta por Florencia Valdatta en contra de Asfalia SA por los rubros despido, preaviso, multa art. 2 ley 25.323 y diferencias salariales establecidas en la pericia contable, con más los correspondientes intereses. Asimismo, la Cámara rechazó la acción por los rubros no retenibles, multa art. 80 LCT y despido discriminatorio art. 1 ley 23.592. Fundó su sentencia esgrimiendo que la accionada no logró probar la causal invocada de abandono de trabajo por parte de la actora (art. 244 LCT), respecto del despido discriminatorio sostuvo que “no se demostró que el despido fuese discriminatorio, sino

que se invocó otra causal, que finalmente no resultó acreditada, por lo que el despido devino injustificado”.

Contra la resolución de la Excma. Cámara Quinta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial, la defensa técnica de la Sra. Valdatta interpuso recurso extraordinario provincial. Pues, entendió que la sentencia era arbitraria por haber omitido el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el art. 1 de la ley 23.592, como así también había omitido considerar prueba que demostraba las injurias y daño psicológico sufrido por la actora. Asimismo, la recurrente afirmó que el hecho de que la empleadora la obligara a usar como parte del uniforme unas calzas, le provocó secuelas emocionales y sobre su propia autoestima y que también debía soportar frases inapropiadas de los transeúntes varones. Es relevante dejar resaltado que, lo mencionado se desprendía del intercambio epistolar entre las partes, donde la actora sostuvo que la sanción atentaba contra su dignidad de trabajador, dado que, como lo había manifestado en reiterados reclamos formulados al encargado; la indumentaria de labor femenina que pretendían asignarle estaba reñida con su sentido personal de pudor. Dejando de manifiesto que “la actitud asumida por la patronal encuadra en un supuesto de discriminación por sexo; dado que para la realización del mismo tipo de labores que el personal masculino se me exige la exhibición de mi humanidad”.

De modo que, habiendo conocido en el caso el SCJ de la Provincia de Mendoza, realizó un minucioso análisis de las pruebas – el que se desarrollará en el próximo apartado- y resolvió hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por Valdatta. Consideró que el despido respondía a un acto discriminatorio, por lo que, obligó a la demandada a incluir la condena por el rubro “daño moral”.

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

Para resolver los problemas jurídicos axiológico y de relevancia la SCJ manifestó diferentes argumentos que se expondrán a continuación. Primeramente, respecto de la cuestión de discriminación recordó varios precedentes en la materia para arribar a su pronunciamiento. Así, mencionó el fallo “Álvarez” (07/12/10) dictado por la CSJN, donde el Máximo Tribunal sostuvo que “la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales

reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio...” (Considerando 5°). Asimismo, en esa oportunidad la CSJN manifestó que las "decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, entre otros, serán pasibles de las multas más elevadas”.

Por su parte, en el caso “Pellicori” (15/11/11) la CSJN se ocupó de analizar, específicamente el tema de la prueba en el caso de que el actor acuse un despido discriminatorio. Por lo que resolvió que, si bien el sujeto pasivo de un acto de discriminación injusta y despido sin causa, debe probar el acto injurioso, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas.

Finalmente, menciona la SCJ el precedente “Varela” (04/09/18) donde la CSJN dejó de manifiesto que en la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las leyes 23.551 y 23.592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado.

De los precedentes jurisprudenciales hasta aquí mencionados, la SCJ resuelve el problema jurídico de relevancia, pues entiende que se está frente a un despido discriminatorio por lo que corresponde la aplicación de la ley 23.592 al caso. Sostuvo, que el tribunal de grado había analizado la causal de injuria, para luego concluir que el rubro del art. 1 de la ley antidiscriminatoria no resultó procedente, atento a que “no se demostró que haya sido un despido por dicha causal, sino que se invocó otra –en clara referencia a la causal de abandono de trabajo alegada por la accionada-, la cual no se logró demostrar, de allí que se hace lugar a la presente demanda, sin que la actora haya logrado probar que sea discriminatorio”. Pues a raíz de ello, la SCJ deja de resalto que es la demandada la que no logró probar que el despido no respondía a razones discriminatorias.

Ahora bien, atento a la cuestión axiológica la SCJ entendió que las circunstancias particulares y probanzas que había analizado en el marco de la ley 26.485 de protección

de la mujer, surge un menoscabo a la Sra. Valdatta por su condición de mujer. Asimismo, mencionó que en aquellos casos donde se juzga la violencia contra la mujer -siendo la discriminación una forma de violencia-, “el análisis del plexo probatorio reunido deba serlo teniendo en cuenta los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, particularmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belem Do Pará”, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”-; así como también, entre otras, las normas contenidas en la Ley N° 26.485.”. Poniendo énfasis en la ley nacional 26.485 dejo de resalto que, entre sus objetivos primordiales, el propio texto promueve y garantiza “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida”, “el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia”, “las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”, como también, “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres” (art 2, inc. a, b, c y e respectivamente).

Haciendo hincapié en el principio de igualdad, la SCJ mencionó que la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” - Belem Do Pará -, garantiza que toda mujer tiene “el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley” (art. 4, inc. “f”). Por su parte, el magistrado Adaro sostuvo que, si bien la empresa legalmente puede imponer el vestuario, ello es ilegal cuando contiene una dimensión diferente para mujeres y hombres, atento a que hoy no existe argumento que justifique esta diferencia. Por ello dejo de resalto que la desigualdad del hombre y la mujer, construida a partir de patrones socio-culturales, da lugar a la violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos.

Finalmente queda evidenciado que la SCJ entendió que los principios de igualdad y no discriminación se habían visto vulnerados por lo que en definitiva y en atención a lo expuesto, consideró que el rubro “daño moral” correspondiente al art. 1 de la ley 23.592 debía prosperar. Así las cosas, quedaron resueltos ambos problemas jurídicos.

IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza se pronunció en los autos resolviendo así los problemas jurídicos planteados. Sobre el de relevancia resolvió que correspondía aplicar la ley de penalización de actos discriminatorios y en cuanto al axiológico entendió que la sentencia recurrida colisionaba con principio de no discriminación e igualdad -con raigambre constitucional-. De allí, que en este apartado se expondrán antecedentes a la cuestión en análisis.

La discriminación dentro del ámbito laboral está consagrada en el art. 14 bis, CN, en los arts. 17 y 81, LCT, y en la ley 23.592, como asimismo en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Además de las políticas activas de la OIT para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral (Convenios 111 y 100, entre otros), con la reforma constitucional de 1994 adquirieron rango constitucional tratados sobre derechos humanos (art. 75, inc. 22), entre ellos, el Pacto de San José de Costa Rica, que prohíben la discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social (Grisolia, 2016).

Vale explayarse sobre la ley Ley 23.592 sancionada en 1988, que reconoce como fuente inicial la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y tiene como idea fuerza asegurar a todos los habitantes de la Nación el efectivo goce de su igualdad ante la ley, eliminando las causales que de manera reiterada menoscaban y afectan el ejercicio sobre bases igualitaria de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos de las personas, prohibiendo la discriminación sin fundamento razonable o sin legítimo derecho. En este sentido, la CSJN ha manifestado en reiterados fallos que las discriminaciones entre las personas o grupos de personas solo resultan antijurídicas cuando son arbitrarias y no exista una razón que las justifique (Carrera, 2015). Ello en virtud de lo sentenciado por la Corte en los autos “Comunidad Homosexual Argentina c. Resolución Inspección General de Justicia” (22/11/1991).

Así, pueden mencionarse otros casos donde los tribunales se pronunciaron sobre la discriminación que sufren las mujeres dentro del ámbito laboral. En el fallo “Sisneros”

(20/05/2014) se buscó determinar el alcance del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en la selección de personal para ocupar puestos de trabajo. A su vez, se debatió qué obligaciones generan esos derechos en las empresas empleadoras en el contexto de un mercado laboral segregado en perjuicio de las mujeres. En los autos, quedo de relieve que el género constituye una de las “categorías sospechosas” en las que fundamenta la doctrina la necesidad de revertir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los miembros de ciertos grupos socialmente desaventajados como consecuencia del tratamiento hostil que históricamente han recibido y de los prejuicios o estereotipos discriminatorios a los que se los asocia aun en la actualidad. Finalmente, el Máximo Tribunal sostuvo que las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultaban inadmisibles para destruir la presunción de que las demandadas habían incurrido en conductas y prácticas discriminatorias. En la misma línea la Cámara de Apelación Nacional en el fallo “Borda”, también condenó a las demandadas -empresas de transporte público- a cesar la discriminación por género e incluso las obligó a que cumplan con un cupo mínimo de conductoras de género femenino.

Para aplicar la ley de penalización de actos discriminatorio, el trabajador que invoca la existencia de un trato discriminatorio debe acreditarlo, pero, a su vez —de existir un tratamiento distinto—, la empresa puede excepcionarse demostrando que ese trato desigual no es arbitrario ni discriminatorio, sino que responde a causas objetivas. Sin embargo, frente a las dificultades que presenta probar el acto discriminatorio, se ha dejado asentado que teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional, cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el *onus probandi* pesa sobre el empleador. Pues, es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe. Ello encuentra fundamento en el principio de carga dinámica de la prueba (Grisolia, 2016).

De lo mencionado hasta acá surge la necesidad de que el derecho se adapte a la realidad existente, abandonando los paradigmas de su concepción tradicional para contemplar las nuevas necesidades y consolidar los derechos humanos constitucionales que son vulnerados en perjuicio de las mujeres. Para ello debe promoverse la aplicación

de las leyes desde una perspectiva de género (Carrasco Fernández, 2012). Juzgar con perspectiva de género contribuye a la efectivización de los derechos a la igualdad y no discriminación de las mujeres asegurándoles un adecuado acceso a la justicia (Casas, 2014). Entonces, es la solución para que las sentencias devengan en justas para las personas del género femenino que recurren a los tribunales a solucionar los problemas que la discriminación por el hecho de ser mujer les ha causado. Así no solo se da una respuesta al conflicto concreto individual, sino que se envía un mensaje a la sociedad en su conjunto sobre esta problemática dejando en claro que “la violencia contra la mujer no es tolerada, no queda impune y debe ser reparada” (Medina, 2018, pág. 43).

Ahora bien, en cuanto a los estereotipos de género vale resaltar que, una decisión basada íntegramente en estereotipos y prejuicios discriminatorios, y carente de todo sustento racional y jurídico, es violatoria de la garantía de imparcialidad judicial. Los jueces tienen la obligación constitucional y convencional de apartarse de sus prejuicios y fundar sus decisiones en la normativa interna e internacional aplicable (Clérico, 2018).

V. Postura del autor

En el caso pudo observarse que nuestra sociedad aún responde a estereotipos culturales que son la causa de la desigualdad entre la mujer y el hombre. Estos prejuicios encarnan patrones socioculturales patriarcales generan una violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. De allí que el sexo femenino siempre tenga desventajas en varios los ámbitos de la vida, incluso el laboral.

Amén de haberse reforzado el plexo normativo en lo que respecta a los derechos fundamentales del trabajador - y también de la mujer- a raíz de la reforma Constitucional y la consecuente jerarquización de ciertos tratados de derechos humanos, aún queda un camino por recorrer para erradicar la vulneración de los mismos. Es responsabilidad de la sociedad en su conjunto eliminar los prejuicios y estereotipos en perjuicio de las mujeres, como también responsabilidad de los operadores jurídicos el proponer y utilizar las nuevas herramientas en esta lucha por la reivindicación de todos los derechos de la clase trabajadora y el género femenino.

Uno de los estereotipos patriarcales más arraigados es el que tiende a visualizar a la mujer destacando su cuerpo como si éste fuera un instrumento, ya sea para vender para atraer clientes, de tal modo de las “cosifica” vulnerando su dignidad. Pues, en acuerdo con el tribunal entiendo que “la imposición de vestimenta claramente sexista importa la cosificación y degradación del cuerpo”. Es sabido que esta no es la primera vez que a una mujer se le impone la vestimenta, ello no solo sucede en Argentina sino en todas partes del mundo, pues en Reino Unido una mujer inició acciones legales al ser obligada a usar tacones. Ello ha motivado a que Caroline Dinenage -Secretaría de Estado para la Mujer y la Igualdad en el Reino Unido- llamara en el debate parlamentario a las empresas acusadas a desterrar los códigos de vestimenta “sexistas y desfasados” para las mujeres, sostuvo que “llevar o no llevar tacones debería ser una decisión completamente personal y no depender de un dictamen laboral cuestionable y desfasado de los años 70”. Un informe¹ del Comité de Mujeres e Igualdad concluyó que el de Nicola Thorp no es un caso aislado y que, aunque existe una ley de igualdad que debería proteger a las trabajadoras, la exigencia de llevar tacones en el trabajo sigue siendo habitual. No solo eso, otras mujeres han denunciado durante la investigación que sus empresas las habían obligado a llevar maquillaje, ropa ligera o incluso a teñirse de rubio.

Entonces debe entenderse que juzgar con perspectiva de género no se presenta como una opción para el juez sino una obligación ya que, sino se incorpora la misma al momento de dictar las resoluciones jurídicas, “seguiremos fracasando en la lucha por la igualdad real de las mujeres, ya que no basta contar con legislaciones supranacionales, nacionales y provinciales de última generación si a la hora de aplicarla se ignora la perspectiva de género” (Medina, 2018, pág.3). Pues el objetivo primordial de la aplicación de la misma consiste en “la detección durante un proceso judicial de situaciones de desigualdad por razones de género y la corrección de las mismas a través de la interpretación de la ley, teniendo en cuenta la especial situación de quien padece la discriminación” (Zelaya, 2020, pag.1).

Por ello, es necesario la educación jurídica de los operadores de todas las áreas del poder judicial en las cuestiones de género, tanto de funcionarios como de magistrados y empleados. Sin distinguir materia ni jurisdicción, pues quedó demostrado que la violencia de género no solo se produce en el ámbito privado, sino que se puede producir

¹ [High heels and workplace dress codes \(parliament.uk\)](https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/equality-committee/inquiries/parliament-2016/high-heels-and-workplace-dress-codes/)

en cualquier área como ocurrió en los autos bajo análisis, el ámbito laboral. Concluyo que si bien la ley Micaela N° 27.499 contempla la capacitación de los poderes del Estado en materia de género para las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación a formarse en la temática de género y violencia contra las mujeres desde el año 2018, es necesario recapacitar hasta que los operadores jurídicos se interioricen en la problemática que representa la falta de capacitación en el tema.

VI. Conclusión

La actora, quien trabajaba en una estación de servicios, presenta una demanda tras un despido discriminatorio por parte de la empleadora. Pues la mujer así lo dedujo, pues esta última la obligaba a usar pantalones tipo calza. Ello motivo varios reclamos por parte de la actora, pues sentía que su dignidad se atentaba y reclamaba el uso de los mismos pantalones que usaban sus compañeros varones. La situación mencionada terminó en un intercambio epistolar y sanciones por negarse a usar el uniforme.

Cuando finalmente el hecho es judicializado, la SCJ de la Provincia de Mendoza debió resolver dos problemas jurídicos, primeramente, uno de tipo axiológico por colisionar la sentencia recurrida con el principio de no discriminación y otro de relevancia, pues debía pronunciarse sobre si correspondía aplicar al caso concreto la ley de penalización de actos discriminatorios. Así, la SCJ con fundamento en la legislación internacional que contempla los derechos de las mujeres y la jurisprudencia de la CSJN sobre despidos discriminatorios, resolvió hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por Valdatta y sostuvo que el despido obedecía a un acto discriminatorio, por lo que, obligó a la demandada a incluir la condena por el rubro de daño moral.

La sentencia es un precedente impecable donde los magistrados se esgrimieron sobre una problemática actual que es la violencia y discriminación contra las mujeres, dejando de relieve la importancia de erradicar los estereotipos de género. Asimismo, es menester mencionar que servirá para que las mujeres que estén en igual situación y sean obligadas por sus empleadores a utilizar vestimenta “sexista” tomen medidas como lo hizo Valdatta y así terminar con la utilización del cuerpo de la mujer para atraer clientes o vender productos.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Carrasco Fernández, F. (2012) *Discriminación laboral por razones de género*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de [8.pdf \(unam.mx\)](#)
- Casas, L, J. (2014). *Impacto de la perspectiva de género en la dogmática penal. La legítima defensa A propósito del fallo “XXX s/ homicidio agravado por el vínculo” de la Corte Suprema de Tucumán*. Recuperado de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38993.pdf>
- Clérico, L. (2018) *Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad*. Revista Derecho del Estado. Nro. 41
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Medina, G. (2018) *Juzgar con Perspectiva de Género ¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?* Recuperado de [Doctrina3804.pdf \(pensamientocivil.com.ar\)](#)
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Zelaya, E. (2020). *Juzgar con perspectiva de género*. Recuperado de <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/20608/juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.
- Ley N° 26.485, (2009). “Ley de Protección Integral a las Mujeres.” (BO 14/04/2009).
Gobierno Argentino.
- Ley N° 23.179, (1985). “Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres”. (BO 8/05/1985)
- Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).
Gobierno Argentino
- ley N° 27.499, (2018). “Ley Micaela de capacitación obligatoria en temática de violencia de género para los tres poderes del Estado”. (BO 10/12/2018)

Jurisprudencia

- CSJN (1991) “Comunidad Homosexual Argentina c. Resolución Inspección General de Justicia” (22/11/1991)
- CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)
- CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)
- CSJN (2018). "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (04/09/2018)
- CSJN (2014) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros si amparo" (20/05/2014)
- CNAT Sala II (2018). “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo”. (10/11/2018)
- Sala Segunda de la SCJ de la Prov. de Mendoza (2021) “VALDATTA FLORENCIA MICAELA EN J° 152.510 VALDATTA FLORENCIA MICAELA C/ ASFALIA S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL.” (07/05/2021).