



Abogacía
Trabajo Final De Graduación
Nota A Fallo – Perspectiva De Género

*“Cuestión de relevancia: aplicación de la Ley de Protección Integral a las Mujeres
N° 26.485 en un despido discriminatorio”*

Fallo: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. Valdatta Florencia Micaela en Juicio N° 152510. “Valdatta Florencia Micaela c/ Asfalia S.A. p/ Despido p/ Recurso Extraordinario Provincial.” (2021)
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2021/06/fallos89222.pdf>

NOMBRE Y APELLIDO: Bárbara Daniela Simón

DNI: 25845600

LEGAJO: VABG79093

TUTOR: Hernán Alcides Stelzer

Mendoza, Argentina - 2022

Sumario: 1. Introducción.— 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y análisis de la decisión del tribunal.— 3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia— 4. Análisis de antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales- 4.1 La discriminación- 4.2 La prueba en la discriminación- 4.3 La perspectiva de género- 4.3.1. El concepto de categorías sospechosas- 4.4 La discriminación hacia las mujeres y la pertinencia de la aplicación de la Ley 26485 de Protección Integral – 5. Postura de la autora . — 6. Conclusión . — 7. Listado de Referencias.

1. Introducción

En esta nota se analiza la resolución de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en Juicio N° 152510, “Valdatta Florencia Micaela c/ Asfalia S.A. p/ Despido p/ Recurso Extraordinario Provincial”, que hizo lugar al reclamo por despido discriminatorio al considerar que no se había aplicado perspectiva de género en la decisión del a quo.

El análisis de la Corte realiza un aporte necesario en cuanto pone de manifiesto la importancia de la mirada con perspectiva de género, materializada jurídicamente en nuestro país en el año 2009 con la promulgación de la Ley 26485, concebida como ley de orden público; y cuyo valor se reafirma en 2018 con la Ley 27499, conocida como “Ley Micaela”, que hace obligatoria para todas las personas que integran los tres poderes del Estado la capacitación en género y violencia de género.

En el estudio del fallo se pueden enfocar dos problemas jurídicos que en cierta forma son interdependientes. En principio, se visualiza rápidamente un problema de prueba en cuanto a la valoración que de la misma había realizado la jueza de primera instancia: por un lado destacó que las razones por las que la demandante reclamaba la indemnización por despido discriminatorio tenían asidero en los elementos aportados como prueba, y por otra parte consideró que la demandada no había probado que el despido hubiera ocurrido por la causal invocada por ésta (“abandono de trabajo”), para finalmente resolver que el despido devino injustificado. Ante esa decisión la actora interpuso recurso extraordinario provincial manifestando que: el fallo fue arbitrario por haber omitido el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el art. 1 de la Ley 23592; que el tribunal omitió valorar el intercambio epistolar entre las partes, dejando así de lado las injurias alegadas por cada una de ellas; y que tampoco se consideró la pericia

psicológica que daba cuenta de las secuelas emocionales y sobre la autoestima que los hechos provocaron en la actora.

Luego, en la sentencia de la Corte se puede notar cómo la consideración de la Ley 26.485 para el análisis de la situación concreta y su aplicación para resolver la cuestión provoca un giro en la valoración de la prueba.

Es por ello que esta nota se interesa en el problema jurídico de la relevancia, es decir aquél que se centra en la determinación de la norma aplicable al caso (Moreso y Vilajosana, 2004): el a quo, en la valoración de la prueba y decisión arribada, parece no contemplar la noción de “sistema” del plexo normativo: si bien el reclamo está enmarcado en un conflicto laboral, cuya legislación específica es la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, confluyen al mismo el derecho a la igualdad y no discriminación, que se encuentra consagrado en el art. 16 de nuestra Carta Magna, y reglamentado en la Ley 23.592; y en particular la Ley 26.485 que tiene por finalidad eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, afirmando el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

El concepto de perspectiva de género se destaca al observar cómo puede influir ese análisis en la valoración de la prueba.

Sin embargo la “perspectiva de género” es centro de debate tanto en la sociedad en general como en los medios de comunicación. Para poder pensar críticamente al respecto, resulta interesante cuestionar, por ejemplo, en la historia, “cuáles son los procesos que llevaron a considerar las acciones de los hombres como norma representativa de la historia humana en general y que las acciones de las mujeres se pasaran por alto, o (quedaran) relegadas a un terreno menos importante y particularizado” (García Peña, 2016), qué factores han influido en la sociedad para que los hombres detenten el poder de decisión históricamente en las familias de prácticamente todo el mundo, y en general ocupen los espacios de poder sea en la política pública o en el ámbito laboral; por qué los reconocimientos a personas valiosas de la historia son casi exclusivamente hacia los varones: próceres e himnos enfocados hacia figuras masculinas. Igualmente ocurre con el reconocimiento a personalidades notables del deporte; por qué el deporte profesional ha sido territorio casi exclusivo de los varones, que trae a la vez como consecuencia que los salarios del deporte profesional sean desmesuradamente cuantiosos para los hombres y, por el contrario, injustamente magros para las mujeres.

Por qué en un espacio laboral mujeres que ocupan el mismo puesto de trabajo que sus compañeros varones tienen salarios más bajos; o por qué el “uniforme” de trabajo puede plantearse no uniforme: para los varones cómodo y funcional, para las mujeres provocativo e ineficaz.

Todas estas “son preguntas que hacen visibles a las mujeres como sujetos históricos inmersos en una circunstancia particular que las conforma” (García Peña, 2016), y que justifican la necesidad de la existencia de legislación específica que contemple la desigualdad social.

Así como la Ley 20744 presta atención a la desigualdad de poder que existe entre el empleador, propietario de los medios de producción, y el trabajador, que simplemente pone a disposición del primero su fuerza de trabajo; la Ley 26485 pone el acento en la desigualdad de poder entre género masculino y femenino que se manifiesta no solo en el ámbito laboral, que es el que nos importa en este caso, sino en cada ámbito de la sociedad.

En ese sentido es claro que el esfuerzo de los operadores jurídicos debe ser mayor que el del ciudadano común para deconstruir, en este caso, construcciones sociales en torno al género que originan conductas disvaliosas hacia algunas personas. Ese esfuerzo debe formar parte del compromiso ético de los operadores jurídicos, como sujetos que detentan el poder de dictar “justicia”.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y análisis de la decisión del tribunal

La causa se inicia con la demanda por despido discriminatorio interpuesta por la actora, debido a que la empleadora no le permitía utilizar el uniforme que vestían los empleados varones, y en su lugar le exigían utilizar calzas, de un talle más pequeño que el suyo, sobre las que la misma había manifestado que iban contra su sentido del pudor, y que incluso la hacían objeto de situaciones incómodas con los clientes. Por tal motivo solicitaba un uniforme igual al de sus compañeros varones, con el fin de trabajar cómoda y poder también resguardar adecuadamente el dinero de las ventas. Estos reclamos desencadenaron en la ruptura de la relación laboral.

La jueza de Cámara hizo lugar al reclamo de los rubros indemnizatorios pero no al daño moral por despido discriminatorio. Contra esta decisión la actora interpuso recurso extraordinario provincial al considerar que no se valoraron las pruebas que

demuestran la discriminación en el sentido expuesto, y que la sentencia da por cierta una causal que el mismo tribunal considera como no acreditada por la parte accionada, viéndose incluso vulnerado el principio de congruencia.

La Corte hizo lugar al reclamo de la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 23592, pues consideró que la valoración de la prueba no había tenido en cuenta la perspectiva de género; y luego de referir extensamente a la importancia de la aplicación de esta perspectiva, sentenció en definitiva que el despido fue discriminatorio y que por lo tanto la parte dispositiva debía incluir la condena por el rubro “daño moral”.

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

Ante la interposición del recurso extraordinario provincial, el tribunal en forma unánime consideró pertinente hacer lugar al recurso, ya que luego de analizar la sentencia del a quo, los hechos y el reclamo, reflexiona en un sentido muy diferente al de la instancia previa.

Con respecto a los hechos, el Tribunal Supremo sostuvo que la accionada no logró probar la causal de abandono invocada; que además nada dijo respecto de lo manifestado por la actora en el telegrama en el que deja asentado su reclamo con respecto al uso de ropa de trabajo apropiada, y que la demandada tampoco impugnó la pericia psicológica realizada a la actora en el marco de la causa, entre cuyas conclusiones se manifiesta que la accionante presentaba secuelas desde lo psico-emocional, mostrando síntomas de angustia subyacente, ansiedad y malestar frente a situaciones semejantes, a partir de lo cual su autoestima se vio disminuida por haber quedado sensibilizada al vivenciar situaciones similares a los hechos sufridos (Suprema Corte de Justicia de Mendoza [SCJM], SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto II).

Con los hechos así despejados, el tribunal refiere luego al tema de la prueba, para lo cual se remite a lo planteado en la causa P. 489. XLIV. Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo (15/11/11), donde se indica 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, es decir que corresponderá al demandado la prueba de que éste tuvo

como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 5 a. y b).

En el mismo sentido remite a la causa "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c. Disco S.A. s/ amparo sindical", en la cual nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación expresó 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 23551 y 23592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 5 c).

En el caso que nos ocupa, como indicó el tribunal en el análisis de los hechos, el empleador no logró probar la causa de abandono invocada, con lo cual, en el marco de la Ley 26485 de protección de la mujer, sostiene que de acuerdo a las circunstancias particulares y probanzas del caso -entre las cuales considera que el testimonio de la víctima ostenta un valor fundamental en la comprobación de los extremos necesarios para la determinación del hecho y la imputación de la responsabilidad- surge un menoscabo a la Sra. Valdatta por su condición de mujer (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 7 párr. 1).

El Tribunal pone en valor la perspectiva de género como categoría analítica que, conforme lo manifiesta el art. 2 de la Ley 26485, funciona como plataforma "para remover patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres" (art. 2 inc. e Ley 26485). Destaca también el art. 16 de la misma ley, en cuanto establece que "los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativos, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional...los siguientes derechos y garantías: i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y

quienes son su naturales testigos [...] (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 7 párr. 4)

Los jueces refieren al respecto lo manifestado en diversos precedentes (sentencias penales "Cruz Caporiccio", "Merlo Lazza", "Quiroga Morales", "Ojeda Pérez", "Vázquez Tumbarello", entre otros) en los que se ha destacado la necesidad de que "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° 26485 destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres" (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 7 párr. 2).

En este aspecto, el Tribunal considera que la Ley 26485 refuerza el método de valoración de las pruebas por parte de los Jueces de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de la temática de género, afirmando que deben ponderar los elementos de prueba - objetivos y subjetivos- a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 7 párr. 8).

El Dr. Adaro retoma el concepto de discriminación contra la mujer contenido en la Convención para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, (CEDAW): "La expresión 'discriminación contra la mujer' denotara toda distinción, exclusión a 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" (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 4 a).

En el mismo sentido manifiesta que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por

considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (Corte IDH. Opinión consultiva OC-4/84, 19 de enero de 1984) (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 4 b).

Asimismo destaca que cualquier tipo de violencia ejercida sobre la mujer, en cualquier ámbito -incluido el laboral-, atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 4 c).

Respecto de la valoración de la prueba, el tribunal manifiesta que la misma debe ser considerada en contexto, que es lo que va a determinar el modo en que deben ser apreciados los elementos probatorios (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del J. V. Valerio sobre la primera cuestión, punto 8), pues los mismos hechos pueden tener diferente valor en distintas circunstancias.

En ese aspecto, el Tribunal expone que el hecho de haber determinado qué vestimentas eran para varones y cuáles para mujeres tal como fue notificado en nota dirigida a la trabajadora (fs.04) implica desde ya un estereotipo patriarcal tendiente a visualizar a la mujer destacando su cuerpo como instrumento. La imposición de vestimenta claramente sexista importa una cosificación y degradación del cuerpo de Florencia Valdatta (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 6.e. párr.1).

Bajo tal análisis, cuando la empresa obligó a la actora a usar los pantalones tipo calzas para realizar sus labores sin otra justificación que lo avalara y, ella respondió que la vestimenta impuesta por la empresa atentaba contra su pudor, el respeto a su dignidad y libertad debió ser primordial a fin de garantizar la posibilidad de todo ser humano de autodeterminarse conforme a sus convicciones personales (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 6.e. párr.2).

Para el Tribunal resulta evidente que el empleador excedió arbitrariamente sus facultades de dirección y organización en tanto, si bien la empresa contaba con la

atribución legal de imponer el vestuario que creyera conveniente el límite se encuentra dispuesto por el carácter funcional, los fines de la empresa y las exigencias de la producción y siempre cuidando los derechos personales y patrimoniales del trabajador (art. 65 de la ley de contrato de trabajo) (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 2. Párr. 1), pues “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” (SCJM, SS 152510., 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 2. párr.2).

En tal sentido, la trabajadora comunicó los motivos su decisión de no usar la vestimenta impuesta, cuyos argumentos eran absolutamente razonables y justificados, no obstante, la empleadora continuó con su postura carente de toda lógica lo que la convirtió en discriminatoria (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. M. D. Adaro sobre la primera cuestión, punto 3).

Justamente respecto de esto último, la Corte cita el precedente “Krauss”, para reforzar la idea de que el desarrollo de la problemática de las mujeres y la desigualdad, en los últimos años, ha permitido advertir la invisibilización de prácticas basadas en estereotipos, que resultan discriminatorias. Se impone entonces, una atención mayor para la persona que debe juzgar, alertada de que ciertas desigualdades pueden pasar desapercibidas, para el sistema de justicia y para las personas involucradas (incluidas las partes, sus patrocinantes y la magistratura) (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. O. A. Palermo sobre la primera cuestión, punto 3. Párr. 2).

A tono con esa línea de pensamiento, se señala que el artículo 5 de la Convención contra toda forma de Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que: "Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres" y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará) en su art. 8: "Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: b) modificar los patrones

socioculturales de conducta de hombres y mujeres (...) para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer" (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. O. A. Palermo sobre la primera cuestión, punto 3. Párr. 3).

Ese esquema normativo coloca a los operadores jurídicos en la labor de indagar si las condiciones del caso, en concreto el contexto laboral que vivió la actora, requieren de consideraciones especiales o medidas de protección que mitiguen la situación de desigualdad por razones de género en las que se puede ver involucrada una persona (SCJM, SS 152510, 2021, opinión del Dr. O. A. Palermo sobre la primera cuestión, punto 3. Párr. 4).

Tal como se planteó al inicio de esta nota, la mirada atenta, formada, deconstruida, de los operadores jurídicos fue fundamental para poder identificar la connotación discriminatoria del despido de Florencia Micaela Valdatta. Tomar las herramientas necesarias, como la Ley 26485, permitió valorar los hechos con perspectiva de género, lo que sacó a la luz las diferencias negativas que operaban hacia la actora respecto de sus derechos, tanto en lo salarial como en su dignidad.

4. Análisis de antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

En el fallo de marras se entrelazan diversos conceptos y categorías que deben analizarse para comprender en toda su dimensión el contenido del reclamo.

4.1. La discriminación

El primer concepto que surge en el análisis es el despido discriminatorio. Al respecto existe profusa doctrina y jurisprudencia que ilustran el concepto de discriminación.

Para introducir, mencionamos que la Real Academia Española (2021) dice que discriminar es: “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, edad, de condición física o mental, etc.”

Como indica Dobarro (2019), los actos o conductas discriminatorias son prácticas reprochables social y jurídicamente en cualquier ámbito, incluido el laboral. Se prohíbe toda medida que encubra una decisión fundada en razones tales como raza, edad, sexo,

religión, condición social, opinión política y/o gremial, caracteres físicos, orientación sexual, etcétera. Todo ello en consonancia con lo dispuesto por la normativa constitucional¹, internacional² e interna³.

En el mismo sentido, Chartzman Birenbaum (2016) afirma que el derecho fundamental a no ser discriminado no es ciertamente un derecho específicamente laboral, en el sentido que tenga su origen o razón de ser, exclusiva o principalmente, en el ámbito estricto de las relaciones laborales; sin embargo la existencias [*sic*] de conductas de ese tipo en las relaciones laborales constituye una realidad omnipresente que lesiona la dignidad de los hombres que trabajan y consecuentemente sus derechos fundamentales.

La Ley 23592 de derechos y garantías constitucionales y actos discriminatorios que aborda también las sanciones para quienes los ejecuten, establece en su art. 1 que 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 considerará n 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. (Ley 23592, 1988)

El derecho laboral tiene vocación de tutela, que se manifiesta a través del principio protectorio: éste procura en el plano jurídico nivelar las diferencias existentes

¹ A guisa de ejemplo, entre otros, podemos citar los arts. 14 bis, 16, 19, 43, 75 incs. 17, 19 y 23 C.N. (Dobarro, 2019).

² Entre otras disposiciones cabe mencionar: art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; arts. 2, 3 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; arts. 2, 3, 24 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, fundamentalmente los arts. 1 y 5; y los arts. 1 y 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño. En lo relativo a la normativa de la O.I.T., recordamos que se pueden citar: el párrafo II apartado a) y párrafo III apartado j) del Anexo de la Constitución de la O.I.T.; el Convenio N° 100 y la Recomendación N° 90; el Convenio y la Recomendación N° 111; y diversas disposiciones de los Convenios N° 82, 87, 97, 98, 122, 142, 143, 156, 158 y 159 y de la Recomendación N° 162; así como también el art. 2 de la Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de junio de 1998. (Dobarro, 2019).

³ A título ejemplificativo podemos mencionar la ley 23592, los arts. 4, 17, 62 a 69,75, 78, 81, 172, 187, entre otros de la L.C.T.; art. 7 de la ley 23551; ley 25674; ley 26485 y leyes 22431, 23753 y 25404 y sus modificatorias . (Dobarro, 2019).

entre el empleador y el empleado. Lo hace tutelando al inferiorizado que se desempeña en relación de dependencia para garantizar su dignidad como persona (Díaz, 2015).

La no discriminación es una de las reglas derivadas del principio protectorio y tiene como contracara el derecho a la igualdad de trato en las diferentes instancias del contrato de trabajo (ingreso, egreso, pero también durante su desarrollo) (Dobarro, 2019).

En nuestra legislación, este derecho se encuentra consagrado en los arts. 17 y 81, LCT. El art. 17 dispone que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. El art. 81 reitera que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. (Grisolía, 2014, p. 370)

El interés protegido por el art. 81, LCT, no es económico sino moral. El principio en juego es el que establece que el ser humano debe ser tratado de acuerdo con los méritos personales y no según su pertenencia a un grupo objeto de prejuicio; el trabajador no debe ser víctima de discriminación en el trabajo por meras antipatías personales u otros motivos arbitrarios ajenos a la prestación de servicio. (Grisolía, 2014, p. 370)

Además es necesario tener en cuenta que, como manifiesta Dobarro (2019), no incurre en este tipo de prácticas quien “quiere”, sino que además tiene que “poder” hacerlo y ésta es la mayor dificultad que se nos presenta al momento de luchar contra este flagelo. Habitualmente el sujeto activo de estas conductas abusa de su situación de superioridad y del “estado de necesidad”, “hiposuficiencia” o “dependencia” del otro contratante.

4.2 La prueba en la discriminación

En el análisis del fallo, como se mencionó, se ha centrado la atención en un problema de relevancia. Esto es así porque justamente en la valoración de la prueba que hizo la Cámara no se tuvo en cuenta la perspectiva de género que indican los numerosos

instrumentos legales sobre la materia, tanto en el orden nacional como internacional, motivo por el cual, a pesar de que no estaba probado el despido alegado por la demandada, la Cámara directamente no se expidió sobre el reclamo de la discriminación sufrida por la actora, sólo lo descartó; lo que motivó el posterior reclamo ante la Corte.

En relación a la carga de la prueba del acto discriminatorio nuestro Máximo Tribunal ha sentado como regla en “Pellicori” (Fallos: 334:1387) que en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, 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, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. Expresó que ello no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2021, pp. 1-2)

Sostuvo asimismo que la existencia del motivo discriminatorio del despido se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos (Fallos: 341:1106; 344:527). (CSJN, 2021, p. 2)

4.3 La perspectiva de género

La CIDH (2018) afirma que “la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.” (p.

13)

En el caso en análisis, no pareció cuestionable en principio que a la actora se le exigiera utilizar un uniforme diferente al de sus compañeros varones, ni pareció ser relevante para el empleador o para la Cámara el reclamo basado en la afectación de su dignidad como persona. Allí es donde resuena la falta de “perspectiva de género”

(...) la perspectiva de género no es un concepto nuevo o que responda a una moda judicial. Se utilizó por primera vez en el año 1975 en el discurso de la Organización de las Naciones Unidas al tratarse políticas de ayuda al desarrollo de las mujeres, oportunidad en la que se afirmó que las políticas aparentemente neutrales podían tener como efecto la consolidación de las desigualdades de género. Fue por tal razón que en las cuatro conferencias mundiales promovidas por Naciones Unidas entre los años 1975 y 1995 celebradas en México, Copenhagen, Nairobi y China, la igualdad de las mujeres y su contribución al desarrollo y la paz se convirtió en un tema central. (Sosa, 2021)

A consecuencia de ello, el concepto de perspectiva de género se consolidó en la Conferencia de Beijing (China, 1995), donde por primera vez se lo abordó -así como el de la violencia contra las mujeres-, como una vulneración de los derechos humanos. (Sosa, 2021)

Con el tiempo, se fue consolidando el concepto de perspectiva de género, como una herramienta inclusiva de los intereses de las mujeres en la idea de desarrollo y para contrarrestar las políticas descritas como “neutrales”, que venían a consolidar las desigualdades de género existentes, convirtiéndose en una estrategia central para lograr la igualdad de facto. (Sosa, 2021)

En relación con el ámbito laboral, como menciona la Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2011), el contrato de trabajo se desarrolla sobre la base de un contenido ético esencial, en el que las partes están obligadas a actuar conforme la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. Tal situación ha ameritado la adopción de una variada normativa incluso de reconocimiento internacional, que pretende tutelar de manera especial a las personas que debido a su particular condición pueden ser objeto de discriminación, violencia o injusticia, en las relaciones de trabajo.

El concepto de perspectiva de género se cristaliza en esa normativa.

4.3.1 El concepto de categorías sospechosas

El Ministerio Público Fiscal, en el análisis del caso Sisnero , en torno al derecho a la igualdad y a la no discriminación consagrado en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional a través de los instrumentos internacionales de derechos humanos, remite al concepto de “categorías sospechosas”, y dice que cuando las diferencias de trato están basadas en “categorías sospechosas” corresponde aplicar un examen riguroso de razonabilidad. (MPF, 2018)

Al respecto expresa que, en principio, para decidir si una diferencia de trato es ilegítima corresponde analizar su razonabilidad (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párr. 89; Fallos 332:433, considerando 5°), esto es, si la distinción persigue fines legítimos y si esa distinción es un medio adecuado para alcanzar esos fines (Fallos 327:3677, considerando 12°). Sin embargo, cuando las diferencias de trato están basadas en categorías ‘específicamente prohibidas’ o ‘sospechosas’ —como el género, la identidad racial, la pertenencia religiosa o el origen social o nacional— corresponde aplicar un examen más riguroso, que parte de una presunción de invalidez (cf. Fallos 327:5118; 329:2986; 331:1715; 332:433; y jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos establecida en precedentes tales como ‘United States v. Carolene Products Co.’, 304 U.S. 144, del 25 de abril de 1938, en particular, pág. 152, n. 4; ‘Toyosaburo Korematsu v. United States’, 323 U.S. 214, del 18 de diciembre de 1944; y ‘Graham v. Richardson’, 403 U.S. 365, del 14 de junio de 1971, y sus citas). En estos casos, se invierte la carga de la argumentación y es el demandado el que tiene que probar que la diferencia de trato se encuentra justificada por ser el medio menos restrictivo para cumplir un fin legítimo (Fallos 332:433, considerando 6° y sus citas)”. (M.P.F, 2018)

En ese orden de pensamiento, se afirma que el género constituye una categoría sospechosa. “El fundamento de la doctrina de las categorías sospechosas es 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. Desde este punto de vista, el género constituye una categoría sospechosa”. (M.P.F, 2018, p. 20)

“La discriminación en razón del género está prohibida en la Constitución

Nacional y en los tratados con jerarquía constitucional (artículos 37, y 75, incisos 22 y 23, de la Constitución Nacional; 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). Esta extensa protección responde al hecho de que las relaciones de poder entre hombres y mujeres han sido históricamente desiguales. Si bien se produjeron grandes cambios en las últimas generaciones, las mujeres siguen siendo hoy un grupo desaventajado frente a los hombres en múltiples contextos (preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, entre otros)...”. (M.P.F., 2018, p. 20)

4.4 La discriminación hacia las mujeres y la pertinencia de la aplicación de la Ley 26485 de Protección Integral

Como se ha mencionado, la CEDAW define la discriminación contra 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”. (Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2018, p. 12)

Por su parte, la CIDH (2011) refiere que la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” conocida también como “Convención de Belém do Pará”, en su preámbulo expone: “Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; Preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres...” De conformidad con ese convenio toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3). Ahora bien. La misma Convención se ocupa de

definir en forma concreta que por violencia contra la mujer debe entenderse “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Como se advierte, la Convención de Belem do Pará, parte de un reconocimiento expreso a la presencia histórica de relaciones de poder que otorgan un trato desigual entre hombres y mujeres. Tales estructuras estereotipadas han permitido que ciertas acciones discriminatorias e injustas, hayan sido toleradas como normales, en detrimento del fundamental derecho humano a la libertad y a la igualdad, reconocidos de manera formal, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1º, por el que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. (CIDH, 2011, p.62)

En cuanto al ordenamiento interno, a partir de la sanción de la Ley 26485 (2009) de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, las violencias contra las mujeres fueron incorporadas al marco normativo nacional. Allí, se define a la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. (Ley 26485, 2009, art. 4º)

En su art.1 la Ley 26485 establece que es “de orden público”, es decir que su “observancia es necesaria para el mantenimiento de un mínimo de condiciones indispensables para la normal convivencia y que, por lo tanto, no pueden ser dejadas de lado por los particulares.” (Pirovano, 2015, p. 2)

Ello es así porque, en palabras de Sosa (2021), juzgar con perspectiva de género permite modificar las prácticas de aplicación e interpretación del derecho y actuar de una manera global sobre el conflicto jurídico. Actúa sobre las personas, sobre los hechos y sobre la norma jurídica, aplicando una visión crítica de la realidad. Es un método crítico de conocimiento de la norma, tanto sustantiva como procesal, así como de expresión en las resoluciones, en las que se desprende y desechan estereotipos y roles discriminatorios

universales. Nos posibilita “ver” y nos impulsa a ser curiosos, testarudos y garantes de derechos, para reparar y dignificar a quien parte de una situación vital y social de desventaja frente a la desigualdad. (Sosa, 2021)

5. Postura de la autora

El foco del análisis del presente fallo está puesto en la normativa utilizada para la resolución del caso. La Corte, ante el reclamo sobre la procedencia del despido discriminatorio, determina que el contexto en el que se inserta el ilícito es el que determina el modo en que deben ser apreciados los elementos probatorios, y que es la perspectiva de género contemplada en la Ley 26485 la herramienta adecuada para resolver. Con ese criterio decide a favor de la actora que el despido fue discriminatorio.

En el ámbito laboral, la ley de contrato de trabajo prevé un sistema indemnizatorio tarifado ante la ruptura de la relación laboral (Ley 20744, 2016, art. 240 - 254). Pero la discriminación genera un daño extra, pues afecta la dignidad de la persona.

Como afirma Dobarro, (2019) la persona que trabaja –en general– trata de preservar su fuente de trabajo y su ingreso salarial, aun frente a las humillaciones, agravios y avasallamientos de la más variada índole (violación al derecho fundamental a no ser discriminado y/o afectación de su dignidad humana), lo que potencia notoriamente las consecuencias derivadas de tan repudiables actos por el abuso de la posición dominante.

En el caso, la parte demandanda no había logrado probar que el despido fuese motivado por la causal de abandono de trabajo. Y existían elementos probatorios que, conforme menciona la Corte (ver SCJM, SS 152510, 2021, punto 7 del voto del Dr. Valerio), no fueron valorados adecuadamente si se considera que el género es una “categoría sospechosa”.

Aquí es importante resaltar que no fue suficiente la sanción de la Ley 26485 en su momento, sino que posteriormente fue necesario “reforzar” la importancia del conocimiento y la aplicación de la perspectiva de género en todos los operadores públicos (del poder ejecutivo, el judicial y el legislativo) con la Ley 27499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia Contra las Mujeres, a la sazón “Ley Micaela”, que surgió ante la notoria falta de perspectiva de género de los operadores

judiciales y del sistema público en general en el reconocido caso de femicidio de Micaela García; y con ello se pretendió avanzar en la sensibilización del tema.

El fallo analizado es producto de la deconstrucción que poco a poco va operando en los ámbitos públicos.

Cuando los jueces decidieron que era procedente el recurso interpuesto por la actora, lo hicieron porque les resultó claro que había faltado en el análisis previo la perspectiva de género, y se remitieron a la aplicabilidad específica de la Ley 26485, que es además una ley de *orden público*; y lo es por la necesidad imperiosa de revisar con claridad la realidad, en un esfuerzo por observar los elementos en su dimensión correcta.

La visualización de la violencia laboral, y en ella específicamente la discriminación, tiene importancia para todas las personas que trabajan. Pero para las mujeres la tiene aún más ya que socialmente, debido a la asignación de estereotipos y roles de género, en el mundo del trabajo es más frecuente que se generen injustificadas diferencias que infravaloran la labor de las mujeres y obstaculizan su ingreso, permanencia y progreso, produciendo profundas brechas laborales.

De hecho, la legislación avanza cada vez más interesada en desterrar ese tipo de prácticas. Prueba de ello es la adhesión de Argentina al Convenio 190 de OIT (Ley N° 27580, 2020), que en su artículo 1 define a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; en su artículo 5 establece, entre otros objetivos, “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”; y en su artículo 6 interpela a los países miembros a adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, (...) o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En razón de lo analizado, en esta nota se considera que si bien la resolución de la Corte con respecto a la cuestión planteada se adecúa a la mirada con perspectiva de género sugerida por el plexo normativo vigente, tanto nacional como internacional, parece que falta aún la *mirada preventiva* que exigen los instrumentos legales.

El deber de resolver con perspectiva de género no se debe agotar en la reparación patrimonial, sino que debe contemplar la responsabilidad social que los mismos instrumentos legales le exigen al Estado.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha advertido

que los Estados parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer deben garantizar, a través de los tribunales competentes y de la *imposición de sanciones u otras formas de reparación* [letra cursiva agregada], que la mujer esté protegida contra la discriminación cometida tanto por las autoridades públicas como por las organizaciones, las empresas y los particulares (Recomendación general n° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, párr. 7)” (M.P.F., 2018)

Por su parte la CEDAW en el art. 5 indica que Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta* [letra cursiva agregada], de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Conforme lo desarrollado, se puede apreciar que las herramientas para comprender y juzgar la discriminación hacia las mujeres, están presentes. Sólo faltan algunos criterios de ajuste para avanzar.

En esa línea de pensamiento aquí se plantea que las sentencias que consideren que los hechos ilícitos denunciados han sido realizados con violencia de género, podrían contemplar sanciones no pecuniarias, accesorias, como medida pedagógica y disuasoria, que indiquen la exigencia de capacitación sobre la problemática de género y de violencia laboral a cumplir por el empleador en forma personal y por el plantel de trabajadores, con el fin de prevenir situaciones similares.

Este tipo de medidas pueden ser efectivas en términos de deconstrucción de estereotipos que, como se ha mencionado previamente, son causa y consecuencia de estas formas de violencia.

6. Conclusión

En esta nota se ha destacado la importancia de la mirada con perspectiva de género sobre un despido discriminatorio, y en ese sentido la relevancia de la formación de los operadores jurídicos para poder aplicarla.

En el fallo, los jueces de la Corte pusieron de relieve la necesidad de realizar un análisis adecuado y atento de la prueba en cuanto a contexto y circunstancias, y la

importancia de la perspectiva de género al valorar la prueba. Luego emitieron sentencia ponderando legislación internacional y nacional sobre cuestiones de género, para resolver con el plexo normativo compuesto por la CEDAW, Convención de Belém Do Pará, Ley N° 26485 y demás leyes conexas haciendo lugar al reclamo del daño por despido discriminatorio interpuesto por la actora.

En ese aspecto se destaca que si bien en la legislación nacional el principio protectorio aparece como una de las principales motivaciones en materia laboral, y la tendencia en el mundo jurídico es hacia la aplicación de la perspectiva de género, en el caso que se ha analizado, la situación de discriminación por razón de sexo no fue advertida sino hasta llegar a la Corte. De hecho, la misma Corte se manifiesta sobre la importancia de la Ley Micaela para lograr que el mundo jurídico se deconstruya en cuestiones de género.

Como se planteó, queda mucho trabajo por delante para lograr romper con estos constructos sociales que sectorizan y generan desigualdad y discriminación.

7. Listado de Referencias

Doctrina

- Chartzman Birenbaum, A. (2016). Discriminación en las relaciones laborales. *Revista IDEIDES*, (70). Recuperado de: <http://revista-ideides.com>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011). *Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación*. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (N° 4) Derechos Humanos y Mujeres. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr>
- Díaz, H. A. (2015). Contrato de trabajo. El principio protectorio. Recuperado de: <http://www.consejosalta.org.ar>
- Dobarro, V. M. (2019). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. *Temas de derecho laboral*, (9), 759-789. Recuperado de: <http://www.biblioeco.unsa.edu.ar>
- Fassina, C. (2018). El contenido, límite y extensión del ejercicio del poder disciplinario

- del empleador. *Diario Laboral*, (172). Recuperado de: <https://dpicuantico.com>
- García-Peña, A. L. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec*, núm. 31. Universidad Autónoma del Estado de México
- Grisolía, J.A. (2014). *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Medina, G. (2018). Juzgar con Perspectiva de Género. ¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género? Recuperado de: <http://www.pensamientocivil.com.ar>
- Ministerio Público Fiscal, Procuración General De La Nación (2018). Colección de dictámenes sobre derechos humanos. Cuadernillo 2. Igualdad y no discriminación Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012 - 2018). Recuperado de <http://www.mpf.gob.ar/>
- Moreso, J.J. y Vilajosana, J.M. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Pirovano, P. A. (2015). Orden público en el contrato de arbitraje del Código Civil y Comercial. *El derecho* (262). Recuperado de: <http://medyar.org.ar>
- Sosa, M. J. (2021). Investigar y juzgar con perspectiva de género. *Revista Jurídica AMFJN*. (Nº 8) Recuperado de: www.amfjn.org.ar/revista-juridica

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021). Nota de jurisprudencia. <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sj/suplementos.do?method=ver&data=notas16>
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza (7 de mayo de 2021). SS 152510 Valdatta Florencia Micaela c/ Asfalia S.A. p/ Despido p/ Recurso Extraordinario Provincial [José V. Valerio, Mario D. Adaro, Omar A. Palermo]. Disponible en: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2021/06/fallos89222.pdf>
- Supremo Tribunal de Justicia de Corrientes (26 de febrero de 2018). "'D. M. E. C/ O. D. S. D. E. (O.) Y/O Q. R. R. S/ DESPIDO". [Fernando A. Niz, Alejandro A. Chaín, Eduardo G. Panseri, Luis E. Rey Vázquez, Guillermo H. Semhan] Recuperado de: <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4663>

Legislación

Congreso de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1994). Constitución de la Nación Argentina. [Const.]. [Ley N° 24430] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo [Ley N° 20.744] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina. (8 de mayo de 1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). [Ley N° 23.179] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (3 de agosto de 1988). Actos discriminatorios. [Ley N° 23.592] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (13 de marzo de 1996). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer – “Convención de Belem do Pará” [Ley N° 24.632] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (11 de marzo de 2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. [Ley N° 26.485] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (19 de diciembre de 2018). Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado [Ley N° 27.499] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (15 de diciembre de 2020). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo [Ley N° 27580] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Otros

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23a ed.). Recuperado de: <https://dbe.rah.es>