



## **Trabajo Final de Graduación**

### **NOTA A FALLO**

Suprema Corte de Justicia de Mendoza- Sala Segunda, Mendoza (2020) “Montani Tribio Daniela C/ Tramit S.A y otros U.T.E p/despido p/ recurso extraordinario provincial” 13/03/2020

*Caso Montani Tribio: la arbitrariedad y los problemas de relevancia normativa en sentencias con perspectiva de género.*

Varela María Celeste

D.N.I.: 32000124

Legajo: VABG57341

Prof. Director: María Lorena Caramazza

**Tandil 2022**

**Sumario. I. Introducción II. Plataforma fáctica, historia procesal y parte resolutive III. Análisis de la *ratio decidendi* IV. Análisis conceptual, antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales i. *Sobre la doctrina de la arbitrariedad* ii. *Sobre la violencia laboral por razones de género* V. Postura de la autora VI. Conclusión. VII. Listado de referencias bibliográficas i. *Doctrina* ii. *Legislación* iii. *Jurisprudencia* iv. *Otras fuentes*.**

## **I. Introducción**

El fallo que analizaremos caratulado “Montani Tribio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial” (FA20190000, 2020) del 13 de Marzo de 2020, cobra relevancia en tanto el máximo tribunal de la Provincia de Mendoza, la Suprema Corte de Justicia- Sala Segunda, ratifica la perspectiva de género al dar lugar a la solicitud de la actora y equiparar salarialmente a la gerenta del área de legales quien cobraba menor salario que sus pares con misma función y tarea.

En este sentido, es importante remarcar que las relaciones del trabajo están atravesadas por diferentes fenómenos sociales, entre los cuales, sigue siendo deuda pendiente abordar la violencia de género con un criterio unificado. En materia de violencia laboral, en diciembre de 2021 un estudio elaborado por la Universidad Nacional de Avellaneda y la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), demuestra que “los porcentajes de violencia laboral son mayores en mujeres y personas no binarias: entre los varones, el 43,5 por ciento respondió que experimentó violencia laboral, mientras que para las mujeres llega a un 65,5 por ciento y al 87,6 por ciento para personas no binarias” (*Organización Internacional del Trabajo*, 2021). Un porcentaje muy bajo, de todos los relevados, lograron llegar a denunciar este flagelo, solo 3 de cada 10, razón por la cual se hace necesario que la justicia dicte fallos ejemplares, que no sólo impartan justicia, recompongan el daño sino que también impulsen a las víctimas a denunciar. En la Provincia de Mendoza, la Subsecretaria de Trabajo y Empleo “recibió 96 denuncias entre enero de 2021 y el 8 de abril de 2022 y la mayor cantidad de denuncias fueron hechas por mujeres (59%). También se pudo conocer que la mayoría de las acusaciones provienen del ámbito privado: 68%, y

del público se registró 32%” (Gobierno de Mendoza, 2022), destacando entonces la importancia de abordar y erradicar la violencia de género.

Desde el punto de vista jurídico, es importante la ratificación jurisprudencial de la perspectiva de género a la luz de la reciente ratificación del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT a través de la Ley N° 27580, que constituye una herramienta más que fundamental para el abordaje de esta problemática y que ha definido *violencia laboral* al “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean, susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” .

Con respecto a los problemas jurídicos identificados, en primer término podemos mencionar la doctrina de la arbitrariedad la cual se esboza por primera vez en el fallo “Rey, Celestino c/ Rocha, Alfredo y Eduardo” allí expresa que “da lugar a recursos ante esta Corte en los casos extraordinarios de sentencias arbitrarias, desprovistas de todo apoyo legal, fundadas tan solo en la voluntad de los jueces, y no cuando haya simplemente interpretación errónea de las leyes (...)” (C.S.J.N, 1909). Esta doctrina, se expresa también en el artículo 149 de la Constitución Mendoza donde expresa "las sentencias que pronuncien los tribunales y jueces letrados se fundarán en el texto expreso de la ley, y a falta de ésta, en los principios jurídicos de la legislación vigente en la materia respectiva, y en defecto de éstos, en los principios generales del derecho, teniendo en consideración las circunstancias del caso" ; sin embargo, la Camara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción de Mendoza omitió pronunciarse respecto del salario que debió haber percibido por haber llevado adelante el rol de gerenta, de la misma manera que el resto de los gerentes de la empresa, lo que luego impactará en el monto de los rubros reconocidos en la sentencia; de manera tal que a pesar de que el tribunal *a quo* reconoce el despido injustificado negando el abandono de trabajo, no dictamina respecto de la diferencia salarial.

En segundo término, podemos identificar en el fallo del máximo tribunal de Mendoza que existe un problema de relevancia normativa, Moreso y Vilajosana (2004), quienes expresan que dentro de un mismo sistema jurídico se puede dar el caso de que dos normas pertenecientes a éste no puedan ser aplicadas al mismo tiempo, por lo que se deba deducir cuál de ellas será aplicable al caso concreto. Esto se ve reflejado en la decisión del tribunal al ponderar el principio constitucional instaurado por el artículo 14 bis que consagra “igual remuneración por igual tarea” en una situación de injusticia manifiesta, donde la actora percibía arbitrariamente menor salario que sus pares varones, en vez de complementar en la parte resolutive, la aplicación de daños morales por la situación de violencia laboral definida por la Ley 26 485 y demostrada por la actora ante el Tribunal. Es así que la Suprema Corte de Justicia de Mendoza por un lado equipara los sueldos, y, por otro, realiza un análisis de la violencia de género en el ámbito laboral; sin embargo, la parte resolutive indicaría lo mismo para un hombre como para una mujer, ya que la fuerza probatoria sería la misma, siempre “in dubio pro operario” que regiría de manera universal”.

Finalmente, y a sabiendas de que el Máximo Tribunal falla equiparando salarialmente en la indemnización por despido injustificado el rango y tarea de la actora, es importante abrir debate sobre si, en efecto, habiendo demostrado el *mobbing* sufrido, no debiera haber fallado en reconocimiento de estas violencias sufridas como daño moral y en tal caso, si es necesario tipificar la violencia laboral por razones de género como agravante en los rubros indemnizatorios a partir de la vigencia la Ley 9263 sobre “Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral” y la ratificación del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo Organización Internacional del Trabajo.

A lo largo de este trabajo analizaremos los hechos relevantes del caso, la historia procesal, la resolución de la Suprema Corte de la Provincia de Mendoza, los motivos de dicha decisión, los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, para finalmente arribar a la postura de la autora y las conclusiones de este trabajo.

## II. Plataforma fáctica, historia procesal y parte resolutive

En el caso analizado, Daniela Montani, ingresó como Gerenta del Área de Legales en el año 2006 en la empresa Autotransportes Andesmar S.A. Su contrato fue transferido a Condominios S.A. para, en último término, ser trasladada a Trammat S.A. y otro UTE. La actora indicó que a partir de diciembre de 2012, comenzó una persecución que implicó la reducción salarial, el cambio físico de lugar de trabajo y hasta el pago en cuotas de su salario; esta situación, denunció Montani, la llevó a licenciarse por tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo por estrés laboral.

Las accionadas expresaron que la ruptura del vínculo contractual se materializa mediante Carta Documento de fecha 11 de diciembre de 2014 bajo la figura de abandono de trabajo prevista en el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo ya que adujeron que la actora no presentó los certificados correspondientes.

Así es que la actora interpone demanda ante la Excma. Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza en los autos caratulados N° 152.895, caratulados: “Montani Tribio, Daniela c Trammat y otros U.T.E p/ despido”; se admiten los recursos y se corre traslado a la parte contraria. En esta instancia, la Cámara resuelve hacer lugar parcialmente a la demanda y condena pagarle los rubros indemnizatorios, salariales y multa art de la Ley 25323 y rechaza lo relativo al artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. Desestima luego, la pretensión de equiparación salarial planteada por la actora.

En instancia posterior la actora y las demandadas interponen recurso extraordinario provincial contra idéntico decisorio.

Finalmente, en autos caratulados “Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A y otros U.TE p/ despido p/Recurso extraordinario Provincial” (en adelante fallo Montani Tribio), con fecha 13 de Marzo de 2020, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Mendoza-Sala Segunda, resuelve, con los votos del Dr. Adaro y el Dr. Palermo(en adhesión), admitir parcialmente el recurso provincial interpuesto por la actora imponiendo el re-cálculo en los

rubros admitidos en instancia previa reconociendo el trato discriminatorio que sufrió la actora por razones de género y rechazar el recurso de las demandadas.

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

En el caso abordado, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza- Sala Segunda, votaron en coincidencia los Señores Ministros, el Dr. Mario Daniel Adaro y el Dr. Omar Alejandro Palermo, mientras que, el tercer integrante del Tribunal, Dr. José Valerio, se encontraba en uso de licencia al momento de la sentencia.

Al analizar los fundamentos, las bases, de la decisión tomada por el Tribunal, podemos decir que se expidió centralmente sobre dos cuestiones: por una lado, sobre si corresponde o no el despido injustificado y por otro lado, resuelve el pedido de la actora sobre su pretensión de equiparación salarial y el pago de los rubros indemnizatorios correspondientes al rango de gerenta.

En primer lugar rechaza los recursos de las accionada en relación a la figura de abandono de trabajo del artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo en tanto considera que las demandadas no lograron demostrar que la actora tuviera la intención de no regresar a su ocupación y también señala que la apreciación del material probatorio constituye materia reservada a los jueces de grado. Asimismo, rechaza, el recurso provincial presentado por las accionantes.

En segundo término, en el decisorio menciona que el tribunal *a quo* “no efectuó ninguna consideración en torno al planteo de equiparación salarial que la actora realizó en función de las remuneraciones del resto de los gerentes (...) (Fallo Montani Tribio, 2020) y el Dr. Adaro se explaya ampliamente sobre los motivos por los cuales la actora desempeñando funciones de gerenta aunque nunca se le abono como tal. Al respecto, reconoció la categorización inadecuada como “jefe” advirtiendo la función que ejercía como gerenta, así como también reconoció que la actora sufrió reducciones de salario y hasta la cuotificación del mismo, y expresa : “*clara esta la manifiesta intencionalidad contra el género femenino que subyació en accionar de la demandada cuando mantuvo un*

*trato evidentemente discriminatorio hacia la actora respecto de los demás compañeros hombres que cumplían idéntica función” (Fallo Montani Tribio, 2020), reconociendo explícitamente la violencia recibida por la trabajadora.*

Sostiene también que fin de cumplir con el artículo 14 bis que sostiene la “igual remuneración por igual tarea” y las normas de protección de la mujer, la indemnización debiera haber sido análoga a la de un gerente. Para fundamentar su decisión, reconoce la existencia de la brecha salarial del 27% entre hombres y mujeres (Goren, Nora y Trajtemberg, David “Programa de Género y Políticas Publica: observatorio de género y políticas públicas: la diferencia como desigualdad: brecha salarial según género”, 1ª ed. José C. Paz, Edunpaz, 2019), la violencia estructural y le dedica un apartado importante al marco normativo del derecho internacional receptado por nuestra Constitución y la normativa nacional. Así es que el juez realiza un acabado recorrido desde la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer receptado en el artículo 75 de nuestra Constitución Nacional; la Convención de Belem Do Pará; el Convenio N° 111 y N°156 de la OIT y ,dentro de la legislación interna, los artículos 14 , 14 bis y 16 de nuestra Carta Magna y el artículo 75 inciso 22 y 23, la Ley N° 23592 de “Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas contras Actos Discriminatorios”, la Ley N° 26485 y su decreto reglamentario 1011/2010 de “Protección Integral de las Mujeres”, los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Así concluye, que se ejerce violencia sobre las mujeres al no reconocer igual remuneración por igual función o tarea.

Finalmente el Dr. Adaro refiere a algunos fallos, como el de Andrada, para destacar la importancia de los efectores jurídicos de proteger a quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad en la relación jurídica y también se debe superar los estereotipos que nos planeta la sociedad patriarcal.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

i. *Sobre la Doctrina de la arbitrariedad*

La doctrina de la Arbitrariedad nace con el fallo mencionado al principio de este trabajo, con el fallo de la Corte Suprema de Justicia “Rey, Celestino c/ Rocha, Alfredo y Eduardo” del año 1909, donde se admiten los recursos extraordinarios en aquellas sentencias “*desprovistas de todo apoyo legal, fundadas solo en la voluntad de los jueces* (...) (Fallos CSJN 112:384)

Asimismo, “*la arbitrariedad no constituye un fundamento autónomo de la apelación extraordinaria sino el medio idóneo para asegurar el reconocimiento de algunas de las garantías consagradas por la Constitución Nacional, de manera que resulta improcedente el recurso si no se demuestra claramente qué garantía constitucional resultó afectada por el fallo atacado*” (Fallos C.S. 300:1006).

La Constitución de la Provincia de Mendoza vela en su art 149 “*las sentencias que pronuncien los tribunales y jueces letrados se fundarán en el texto expreso de la ley, y a falta de ésta, en los principios jurídicos de la legislación vigente en la materia respectiva, y en defecto de éstos, en los principios generales del derecho, teniendo en consideración las circunstancias del caso*” (Constitución Provincia de Mendoza, 1916)

La Doctrina de la arbitrariedad opera para resguardar las garantías constitucionales, como en el caso abordado, donde se viola el artículo 18 de nuestra Carta Magna, que asegura el derecho a la defensa en juicio.

ii. *Sobre la Violencia Laboral por razones de género*

Se entiende por violencia contra las mujeres “*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, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en*



desventaja con respecto al varón” (Ley 26485, art 4). Así como también, en el artículo siguiente, es importante rescatar que de los tipos de violencias a la mujer conceptualizados son: física, psicológica, sexual, económica-patrimonial, simbólica. De estos, tomaremos la violencia psicológica definida como “La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación” en tanto complementa y comienza a darnos una aproximación al *mobbing* o acoso laboral, como una de las formas de violencia laboral.

La Ley 23592 sobre actos discriminatorios expresa que “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.” (Ley N° 23592,1988, art. 1)

Es dable decir, que, al momento de la sentencia, la Ley 9263 de la Provincia de Mendoza no se encontraba vigente, ya que fue publicada en el boletín oficial el 28 de Octubre del 2020. De todas maneras, la ley define en su artículo 4º: “se considera violencia laboral a toda conducta de acción u omisión, directa o indirecta, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica o social de las personas trabajadoras” (Ley N° 9263,2020, art 4º). En la misma línea, el Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 de la OIT (2019), agrega “se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad, cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razones de edad, género, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga” (Convenio 190 OIT, 2019, art 1).

Una de las formas en que se expresa la violencia laboral es el Mobbing/acoso laboral que es “el acoso moral se traduce como la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral” (Bustamante Casas, 2008) y agrega:

“podemos conceptualizar al mobbing o acoso laboral como la persecución al trabajador con fundamento en distintas razones, que se da con motivo u ocasión del trabajo. Situación que puede ser llevada a cabo por empleados superiores jerárquicos o pares de la víctima; importa una discriminación en la comunidad laboral, que se va configurando de acuerdo a distintas etapas, que producen un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía, o cualquier forma de menoscabo en la condición de ser humano y trabajador de la víctima” (Bustamante Casas, 2008)

Estas definiciones hacen al entendimiento de, no solo la actualización conceptual de las violencias que se suscitan día a día en nuestra sociedad, sino también constituyen las herramientas normativas que permiten dar solución al caso concreto.

En el marco de la jurisprudencia podemos mencionar el fallo “P.M.A. C/ S A L.N. S/ DESPIDO” del año 2010, que se trata del reclamo de una trabajadora contra su empleador orientado al cobro de una indemnización por daños y perjuicios producto del padecimiento de violencia de género y acoso moral en su trabajo, debido a que fue discriminada por el mero hecho de ser mujer, mientras se le negaba el ascenso laboral. En la sentencia se reconocen los conceptos de daño moral y daño patrimonial, que se ajustan e incorporan los rubros indemnizatorios producto del despido.

## **V. Postura de la autora**

Luego de haber estudiado las diferentes definiciones sobre la Doctrina de la Arbitrariedad posibles de ser aplicadas al caso concreto del fallo abordado, controversia que, como planteamos, debe operar en función de salvaguardar las garantías establecidas en

Nuestra Carta Magna, podemos entender que el Máximo Tribunal de la Provincia de Mendoza ha respondido de manera coherente a la trabajadora, señalando la omisión del Tribunal a quo, reconociendo la situación de discriminación por razones de género.

También es importante reconocer que en base lo de expresado en la parte resolutive, debemos manifestar que el Tribunal ha reconocido la función de la trabajadora, pero no reconoció de manera expresa en los rubros indemnizatorios el daño moral recibido por la trabajadora producto de la violencia de género ejercida sobre la actora la cual fue demostrada, probada y admitida por los Sres. Ministros. En este caso, la jurisprudencia podría haber brindado una solución integral que le permitiera a la trabajadora no solo percibir lo que en derecho le correspondía al cumplir funciones de Gerenta, sino, a la luz de la Ley de Protección Integral a las Mujeres, Ley N° 26485, podía haber sido el marco normativo para recomponer la situación de acoso laboral y de esta manera haber sido incorporado como rubro indemnizatorio; más aún, en los años que siguen la normativa actualizada, tanto provincial como nacional, dejan menos margen para la interpretación errónea o la omisión respecto de las violencias sobre las Mujeres.

## **VI. Conclusión**

Luego de haber analizado en la presente Nota los aspectos de la controversia de esta situación llevada adelante por la actora, mujer, y la empresa privada para la que ha trabajado como gerenta de legales, podemos entender la relevancia de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, en tanto ratifica la perspectiva de género y sigue, desde ese lugar, bregando por la erradicación de las violencias hacia las mujeres.

Asimismo, producto de este trabajo, se pueden plantear más preguntas que respuestas, puesto que no escapa a esta autora, que quien ha sido despedida por motivos de género es la Gerenta del área de Legales, dato no menor, ya que podemos considerar que, a priori, conoce los mecanismos y los desenlaces posibles frente a un revés judicial tanto en lo laboral, como en lo personal y económico. Cabe entonces plantearse con seriedad, las mujeres atravesadas por el concepto de interseccionalidad, que multiplica la discriminación en situaciones de vulnerabilidad extremas.

Lograr un criterio unificado entendiendo que la omisión referida a la discriminación por razones de género no puede ser aceptada jurídicamente ni socialmente para finalmente consolidar la perspectiva de género a través de los mecanismos de capacitación y formación a jueces y magistrados obligatorios gracias a la sanción de la Ley N° 27499 conocida como “Ley Micaela”, no serán nunca la respuesta final a este flagelo que vivimos todas las mujeres, pero sin dudas deben ser parte de la solución.

## VII. Listado de Referencia Bibliográficas

### *i. Doctrina*

- Bustamante Casas, M.C, (2008) El mobbing laboral. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Dening, Leandro M (2021) Mobbing y perspectiva de género. Recuperado de: [http://revista-ideides.com/mobbing-y-perspectiva-de-genero/#:~:text=a\)%20y%20la%20expresi%C3%B3n%20C2%ABviolencia,b\).:](http://revista-ideides.com/mobbing-y-perspectiva-de-genero/#:~:text=a)%20y%20la%20expresi%C3%B3n%20C2%ABviolencia,b).:)
- Grisolia, Julio A. (2019), Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Mac Donald, A. F (2020) La importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-importancia-convenio-190-oit-sobre-violencia-acoso-laboral-dacf200153-2020-07-16/123456789-0abc-defg3510-02fcanirtcod?&o=17&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20internacional%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=43>
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, ES: Marcial Pons.

*ii. Jurisprudencia*

- C.S.J.N. "Frontini, Marcelino C. c/ La Gloria S.R.L.", Fallo 300-1006 (1978)
- S.C.J.M "Montani Tribio Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. p/despido p/recurso extraordinario provincial". FA20190000 (2020)
- C.S.J.N "Rey, Celestino c/ Rocha, Alfredo y Eduardo" Fallos: 112:384 (1909)
- CNac. Apelaciones del Trabajo, Sala I, "PMA c/ S.A.L.N s/despido" Fallo: 88469 (2013).
- T.S.J. Resistencia - Chaco, "Codutti, Hugo Ramón c/ La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros Generales s/ Indemnización de Daños y Perjuicios" (1997). Recuperado de [www.sjconsulta.csjn-gov.ar](http://www.sjconsulta.csjn-gov.ar)

*iii. Legislación*

- Constitución de la Nación Argentina [Const.] (1994) 2da Ed. Elegis
- Constitución de Mendoza [Const.] (1916).
- Congreso de la Nación Argentina (11 de Marzo de 2009). Artículo 4 [Título 1] Ley de Protección Integral a las Mujeres. [Ley 26485 de 2009].Ley N° 26485.
- Congreso de la Nación Argentina (3 de Agosto de 1988). Artículo [Título 1] Ley de Actos Discriminatorios. [Ley 23592 de 1988].Ley N° 23592
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza (29 de Septiembre de 2020). Artículo 4 [Título 1]. Ley de Protección de las personas víctimas de violencia laboral [Ley 9263 de 2020].Ley N° 9263
- Congreso de la Nación Argentina (8 de Mayo de 1985) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. [Ley N° 23179 de 1985]
- Congreso de la Nación Argentina (11 de Noviembre de 2020) Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo [Ley 27580 de 2020]

*iv. Otra fuentes*

- Organización Internacional del Trabajo (2021). Consultado: 20 de Marzo de 2022. Recuperado de: [https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS\\_831312/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_831312/lang-es/index.htm)
- Prensa Gobierno de Mendoza (2022). Consultado: 28 de Marzo de 2022. Recuperado de: <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/mendoza-trabaja-en-la-prevencion-y-erradicacion-de-la-violencia-laboral/>