



## **DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO LABORAL**

**Nota a fallo: La desigualdad por razón de género en Materia Laboral.**

**Un análisis de la extinción discriminatoria de un vínculo laboral a partir del fallo  
“Valdatta” de la CSJM**

Tribunal: Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda Poder Judicial de Mendoza

Año: 2021

Autora: Cherencio Esperanza

D.N.I.: 28.586.991

Legajo: VABG84913

Prof. Director: Descalzo Vanesa

Año: 2022

**Sumario:** 1. Introducción - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal - 3. Reconstrucción de Ratio Decidendi de la sentencia - 4. Análisis Crítico del fallo - 4.1. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 4.2 .Postura de la autora – 5. Conclusión – 6. Referencia Bibliográfica.

## **1. Introducción**

En este trabajo se analiza un fallo donde emerge un concepto controvertido que es el de despido discriminatorio como causal prohibida de extinción de un vínculo laboral.

En este análisis se describe el caso de una trabajadora que prestó tareas para una estación de servicio como playera y que fue obligada a utilizar un uniforme que no era de su talla. El caso llega a la Corte suprema de Mendoza porque ante la negativa de la empresa de proveer otro uniforme, y la posterior notificación de despido alegando otros motivos, la empleada no conforme con la disolución de su contrato de trabajo decide interponer una demanda laboral por considerar que el acto del empleador vulneró el ejercicio de sus derechos fundamentales. Se analizan así aspectos de las relaciones de trabajo que al momento de su cesación pueden solapar una motivación subjetiva como causal extintiva del vínculo laboral.

Del estudio del fallo puede identificarse un problema de relevancia jurídica que resulta de la dificultad de encontrar la norma aplicable al caso concreto, entre dos normas que pertenecen y son aplicables dentro del sistema jurídico interno, Gascón Abellán (2003).

En el presente trabajo el problema jurídico al cual se enfrentan los jueces queda demostrado cuando se presenta la dificultad de encontrar la premisa normativa aplicable al caso para justificar la sentencia de la corte , por tal deben decidir entre si aplicar la ley de contrato de trabajo y por ende considerar que el vínculo fue extinguido por la causal de abandono de trabajo esgrimida por la empresa demandada regulada en el artículo 244 LCT ; o si, por en el otro extremo se considera aplicable la

ley antidiscriminación por considerar que el contexto en el cual se llevaron a cabo los actos de disolución del vínculo y que reprocha a la empresa Asfalia resultaron arbitrarios, atentatorios contra la dignidad, el pudor y el trato igualitario entre géneros. Dicho de otro modo, en definitiva establecer cuál fue la naturaleza extintiva del vínculo, si fue una disolución por abandono como expresara la empresa, o fue un despido discriminatorio y aplicable el régimen sancionatorio regulado en el artículo 1 de la ley 23.592 LAD con su correspondiente sanción de pago de daño moral y material por el perjuicio sufrido y reinstalación en su puesto de trabajo.

Del fallo emerge que hay una ponderación de principios que los jueces deben realizar para tomar como pautas interpretativas para decidir. El régimen protectorio contra el despido arbitrario regulado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional como garantía constitucional fue sopesado en la decisión conjuntamente con el principio de igualdad y no discriminación receptado como garantía constitucional del artículo 16 de la carta magna.

La trascendencia del análisis de este caso radica desde el orden institucional en fijar los límites a las facultades de dirección y organización del trabajo dependiente que se le confieren a los empleadores regulados por los artículos 64, 65 y 66 LCT.

Puesto que, dicho caso sienta un precedente en la necesidad de un trato igualitario de todos los empleados más allá de su género y la necesidad de las empresas de adaptarse a los cambios sociales que garantizan el respeto por la libertad de género y diversidad sexual. Asimismo se pone de relevancia que los actores judiciales deben argumentar sus fallos a la luz de la normativa internacional que protege derechos humanos fundamentales y con una pauta interpretativa nueva en la valoración de la prueba que es la herramienta de la perspectiva de género.

El presente trabajo tiene como propósito dejar registro en la comunidad de la decisión tomada por el tribunal en un caso de discriminación y trato desigual.

## **2. Reconstrucción Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal**

Los hechos que se analizan en el fallo bajo análisis tienen como protagonistas a Florencia Micaela Valdatta y la empresa Asfalia S.A. La trabajadora fue contratada por

la empresa el día 3 de Septiembre del año 2012 y ejerció sus tareas en las instalaciones de la Estación de Servicios “Oil Combustibles” ubicada en calle Bandera de los Andes 2781. Florencia Micaela Valdatta se desempeñó como operaria de planta, carga de combustible y gas natural comprimido, limpieza de parabrisas, promoción de puntos y entrega de premios. La controversia tuvo lugar a raíz del uso de un uniforme femenino que la empresa obligó a usar a la trabajadora que constaba de pantalón tipo calza y remera negra, el cual a los fines del uso y practicidad no eran óptimos para la trabajadora debido a que manejaba plata y no tenía donde guardarla sumado a que la calza era de un talle más chico y atentaba contra su sentido del pudor. Es por ello que decide reclamar dicha situación a los encargados en varias oportunidades sin resultado positivo alguno, negándose además a brindar un uniforme similar al que usaban los varones y que resultaban de mayor practicidad.

Conforme lo expuesto el día 4 de junio de 2013 la empleadora apercibe a Valdatta por negarse a utilizar el uniforme completo obligatorio y procedió a aplicarle una sanción disciplinaria mediante la suspensión de tres días a la que la trabajadora rechaza e impugna mediante carta documento y manifiesta que ya había explicado los motivos a sus superiores por los cuales se negó a utilizar dicho uniforme al verse afectado el pudor y su dignidad personal y ser sujeto de comentarios desafortunados por parte del personal masculino que llegaba a la estación de servicio. En el intercambio epistolar la trabajadora Valdatta intimó a la empresa que de continuar con dichas conductas se sentiría gravemente injuriada y despedida bajo su exclusiva culpa. A su turno la empresa Asfalia contesta la intimación de Valdatta y sostiene que la imposición del uso del uniforme lo hace en uso de las facultades de dirección y organización de la empresa que le otorga la LCT. Conforme a lo expuesto y sucedido la empresa Asfalia decide unilateralmente enviar telegrama de extinción del vínculo donde manifiesta que aquel se produce debido a la causal de abandono de trabajo regulado en el art 244 del régimen de contrato de trabajo.

La sentencia de la cámara hizo lugar a la demanda de la actora Florencia Micaela Valdatta en forma parcial, por un lado receptó el reclamo referido a los rubros de despido, preaviso, y multas encauzados en el art. 2 de la ley 25.323 más diferencias salariales establecidas en la pericia contable pero rechazó lo peticionado en cuanto a las multas por no entrega de certificado laborales del art. 80 de la LCT y el eje central de este análisis es el rechazo a los rubros de daño moral y material por despido

discriminatorio consagrado en el art. 1 de la LAD. Para así decidir la cámara sostuvo que la accionada no logró probar la causal invocada de abandono de trabajo por parte de la actora y que no correspondía la condena por el rubro del art. 1 de la ley 23.592 ya 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 dicha decisión desfavorable Florencia Micaela Valdatta, interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada por considerar la decisión del tribunal aquo de haber omitido su pretensión del reclamo del pago moral y material determinado en la norma del art. 1 de la LAD.

La Excelentísima Suprema Corte de Justicia resuelve hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por Florencia Micaela Valdatta fundando su decisión en la afectación moral dispuesta en el rubro “daño moral” reglamentado en el art. 1 de la ley 23592.

### **3. Análisis de la Ratio Decidendi en la sentencia**

Para resolver el problema de relevancia que se les presentó al analizar el caso y arribar a una sentencia firme, el tribunal se basó en diferentes argumentos.

La corte para decidir que el distracto del vínculo que unió a la actora con la empresa Asfalia fue un despido discriminatorio se basó en precedentes jurisprudenciales donde ya había desarrollado la doctrina de la pauta valorativa de la prueba, como en el caso “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”.

Dicha doctrina consiste en que cuando se introduce un acto discriminatorio en un proceso laboral el onus probandi debe recaer en quien se encuentre en mejores condiciones de probarlo. Esta tesis responde a la doctrina de la carga dinámica de la prueba que en el caso en especie se introduce una novedad valorativa. La misma consiste en flexibilizar en cabeza del trabajador el hecho del onus probandi y es suficiente que el acto que reprocha como discriminatorio quede probado en el plano del indicio. Es en ese momento cuando se activa en cabeza del empleador probar que el despido o el distracto tuvo motivos objetivos y funcionales a la empresa.

En segunda línea argumental la corte propone que la norma en conflicto , a saber la aplicación del artículo 1 de la LAD sea interpretada por los operadores jurídicos en un estricto sentido constitucional , y ello lo hace debido a que cuando se introduce un acto discriminatorio, se debe evaluar el contexto en el que se produce el mismo interpretada en una armonización contextual de la regla en conflicto teniendo en relación con las demás normas que pertenecen al sistema que brindan una solución apta para resolver la desigualdad de trato y la discriminación . Es decir que se debe fallar conforme a los artículos de la CN que regulan la garantía de igualdad a la luz de los paradigmas internacionales de Derechos Humanos que protegen a la mujer.

Otra línea argumental se aborda desde la perspectiva de género ya que la Corte ordena que la valoración de un acto discriminatorio debe hacerse a la luz de instrumentos internacionales que proponen la herramienta de perspectiva de género como pauta interpretativa para resolver conflictos discriminatorios en materia laboral por cuestiones de sexo. La Corte justifica su decisión basado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer (en adelante CEDAW) que en su artículo 5 consagra la perspectiva de género para modificar patrones socioculturales de conductas, tanto en hombre como mujeres, que generan prejuicios y ubican a un sexo o al otro en condición de inferioridad. También justifica su decisión desde el aporte que ostenta la normativa nacional, ley 26.485, para promover el reconocimiento, garantizar y proteger los derechos de la mujer y erradicar la violencia contra la mujer a través del direccionamiento debido de los métodos de valoración.

Asimismo en un voto concurrente pero propio, el ministro Adaro sostiene que el exceso en la facultad y organización por parte del empleador, atenta contra el trato igualitario de empleados, que es lo que se conoce en doctrina como el exceso del *ius variandi* inoponible al trabajador.

#### **4. Análisis Crítico del fallo.**

##### **4.1. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

En la presente nota a fallo se analiza la decisión de la CSJN sobre un caso donde se controvierte la extinción de un vínculo laboral motivado por la discriminación por razones de género. Tiene asumido la doctrina una postura

conceptual que avala la decisión de la Corte en lo que respecta tanto al concepto de discriminación laboral como a la forma solapada por los empleadores al momento de resolver unilateralmente un vínculo .

Se tiene dicho sobre la discriminación que es entendida como aquella actitud hostil y peyorativa hacia uno o varios individuos de una categoría en base a prejuicios. Quien discrimina, a través de acciones u omisiones dañosas, tiende a privar de igualdad de oportunidades a los miembros de ciertos colectivos (Samuel, 2017).

En el caso analizado se presentó el problema de definir qué norma resultaba relevante para resolver el caso, puesto que existe una delgada línea entre el derecho del empleador de despedir con causa y el deber de no propiciar actitudes discriminatorias, que en este caso tuvieron como desenlace un despido arbitrario por razón de género. Bien se sabe que en el régimen laboral faculta al empleador sobre las forma de organizar y dirigir su empresa en virtud de objetivos empresariales, así lo establece el artículo 64 y 68 de la LCT . Pero también es cierto que aquella dispensa facultativa tiene límites impuestos por el sistema normativo, Entonces si el empleador excede esos límites el despido se considera arbitrario (Ackerman, Maza 2017).

Cuando se describió las razones de la Corte para argumentar su decisorio se dijo que se tuvo en cuenta una nueva pauta valorativa sobre la prueba cuando en el marco de trabajo se discute un hecho arbitrario y es entonces que en este punto la doctrina tiene dicho que el tratamiento desigual lleva consigo la presunción de arbitrariedad y es por ello que frente a la acusación de la actora se propone al empleador probar que su actuación se encuentra legitimada. Fernández Madrid (2007)

Grisolía (2016) se suma a la tesis de que debe analizarse el contexto en el cual se desarrolla el acto discriminatorio cuando puntualiza los tipos de violencia que sufre la mujer en el ámbito de trabajo y por ello describe a la violencia psicológica como aquella que causa un daño emocional y una disminución de la autoestima, producto entre otras cosas de la humillación y deshonor que buscan controlar las acciones de la mujer y que exige la obediencia de sumisión. Asimismo, dice el autor que la violencia simbólica es aquella que reproduce dominación, desigualdad y discriminación, y en donde se naturaliza la subordinación de la mujer bajo patrones estereotipados.

Aquellos patrones que permiten cosificar a la mujer y crear a la misma como un ser frágil e indefenso llevó a que muchos autores se abracen a la postura de que los actores de la justicia deban como imperativo legal utilizar la perspectiva de género como herramienta interpretativa para detectar, entender y enmendar diferencias de género ilegítimas que vulneran los derechos de las personas, particularmente de las mujeres (Vela Barba, 2021).

Algunos autores coinciden que aquella igualdad que se pregona en diferentes ámbitos también debiera reflejarse normativamente en el plano jurídico laboral. Así lo sostiene Ackerman (2017) cuando afirma que el sexo debería ser un dato neutro que solo tendría que ser relevante en función a la procreación. De tal manera si un trabajo es penoso o insalubre debería serlo para ambos sexos en igual medida. En ésta misma línea pero con connotación diferente esbozó su punto de vista Marqués quien aduce que la LCT vigente, obsoleta y absurda discrimina al sexo masculino, que además lejos de proteger a la mujer la perjudica (Marqués, 2019)

Para avanzar con la normativa constitucional y supralegal que regulan la materia en relación a discriminación por razón de género se tiene por hecho que lidera en el ámbito de regulación interna en materia de protección contra la discriminación nuestra carta magna cuando dispone que todos somos iguales antes la ley consagrado en el artículo 16, como así también cuando establece la protección contra el despido arbitrario en su artículo 14 Bis.

No escapa la protección de la intimidad y el principio de reserva consagrado en la misma cuando protege el ámbito privado de las personas en la consagración del principio de reserva ( C.N, 1994, artículo 19 ). En la armonización contextual que el máximo tribunal provincial para decidir que el despido que llegó a sus esferas fue discriminatorio lo hizo a razón de la fructuosa tinta escrita sobre derechos humanos laborales en instrumentos internacionales. Así establece , entre ellos , la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW) que establece en su Art. 5 la necesidad de modificar patrones socioculturales para alcanzar la eliminación de prejuicios y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer - Convención de Belén Do Pará que en su Art. 8 hace hincapié en la necesidad de contrarrestar prejuicios y costumbres que se basan en la premisa de inferioridad de alguno de los géneros y que exacerban la violencia contra la mujer.

En el ámbito internacional, como bloque protectorio de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, nuestro país es firmante de instrumentos internacionales en materia de Derechos humanos y convenios multilaterales de protección de derechos humanos laborales. En este último aspecto se encuentra la Organización internacional del trabajo ( en adelante OIT ) que entre sus numerosos tratados recepta la protección en el trabajo contra la discriminación cuando en su convenio 111 define la discriminación laboral y en el convenio 190 introduce la violencia laboral como concepto. (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2019)

En el orden interno la LCT describe los derechos y deberes de las partes, formula en el artículo 244 la potestad del empleador de despedir con justificación de abandono de trabajo y en contraposición a esta situación en el art 17 dispone que queda prohibido cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o edad. Las leyes especiales en materia de antidiscriminación que abonan a la postura de la Corte a saber la Ley 23.592 define los actos u omisiones discriminatorias y sanciona la solución ante el despido discriminatorio. Este es el motivo de pretensión de Valdatta en su demanda, cuando establece que se anule el despido, la reinstalación en el puesto de trabajo o el pago de daño moral y material. Dicha solución se enmarca en los principios de la Ley 26.485 orientada a promover la protección de los derechos de la mujer.

En materia de jurisprudencia hay numerosos fallos que avalan la postura de una pauta novedosa de valoración en materia de *onus probandi* en un despido discriminatorio. El caso " Pellicori " donde la Corte trajo la novedad de la pauta valorativa de la prueba diciendo que en un caso de despido discriminatorio, si bien quien debe probar el despido sin causa es el sujeto pasivo del acto de discriminación injusta, el empleador tiene a su cargo demostrar que dicho despido no entrañó un acto de discriminación ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas ( CSJN, P.489 Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo, 15/11/2011)

Asimismo, en el fallo “Álvarez Maximiliano y otros c/Cencosud” se sienta un precedente sobre decisión del tribunal ante un despido discriminatorio motivado por actividades sindicales y la posterior reinstalación en sus cargos y una reparación económica con fundamento en el art 1° de la Ley 23.592 ( CSJN, A. 1023. Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, 07/12/2010)

Otro caso mencionado en el que también se falló con perspectiva de género fue el caso “Sisnero” en donde la Corte Suprema decidió dejar sin efecto un fallo por no valorarse adecuadamente la prueba y se dispuso que las empresas de transporte público demandadas debían contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes (CSJN, S.932.XLVI, Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo, 20/05/2014)

#### **4.2. Postura de la autora**

Desde dicho punto de análisis se está en condiciones de sostener que la autora de este trabajo está de acuerdo con la decisión y con los argumentos que utilizó la Corte para justificar su fallo cuando decidió que el despido de la señora Florencia Valdatta fue discriminatorio.

Es dable recordar que la Corte basó sus argumentos decisorios en instrumentos internacionales que son el faro interpretativo en materia de discriminación e igualdad, tesis interpretativa a la cual esta autora abraza en su postura y ratifica la categoría conceptual de sus preceptos en materia de discriminación. A saber el Convenio 111 de la OIT establece que se considera discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1958, artículo 1)

En el mismo orden internacional el convenio 190 de la OIT recepciona el concepto de no violencia laboral y acoso y define a los mismos como aquellas prácticas o amenazas de tales prácticas o comportamientos, que se manifiesten una sola vez o de forma repetida y que causen un daño psicológico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, artículo 1)

Como pudo advertirse cuando se dijeron las razones que esgrimió el tribunal, se utilizó la herramienta de la perspectiva de género como pauta valorativa para dictar sentencia. Instrumento para destacar en la actividad de los operadores jurídicos para fallar en forma justa. Tal es así y la autora de este trabajo abraza esta tesis, que la ley

Micaela establece que quienes se desempeñen en la función pública en toda sus jerarquías deben capacitarse obligatoriamente en la temática de género y violencia contra las mujeres (Ley 27449, 2018, artículo 1)

Cuando el máximo tribunal resuelve el problema de relevancia normativa que se planteó en el fallo bajo análisis lo hizo al aplicar el artículo 1 de la LAD. En su análisis interpretativo priorizó una exégesis amplia en contradicción a los tribunales inferiores que fueron restrictivos al considerar que el hecho que rodeó al despido de la señora Valdatta no estaba dentro del núcleo de certeza de significado del artículo 1 de la Ley 23.592. Es de destacar la regla normativa de dicho artículo que establece que quien menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la constitución nacional deberá dejar sin efecto el acto discriminatorio y reparar el daño moral ocasionado.

Se quiere destacar en el decisorio de la Corte cuando en su fallo establece que el hecho que rodeó al despido fue un acto arbitrario que violentó las normas bases de protección de la mujer contra la violencia. En respaldo de esa idea nuestro orden interno cuenta con una expresa legislación al respecto donde establece que se entiende por violencia contra las mujeres a toda conducta, acción u omisión que basada en una relación desigual de poder afecte a su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial ( ley 26.485, 2009, artículo 4)

## **5. Conclusión**

En el presente trabajo se analizó un fallo donde se discutió la calificación jurídica de un despido al ponerse en duda la ley aplicable cuando en el marco de un contrato laboral se discute un hecho que se reprocha discriminatorio. El problema jurídico que se le planteó a los jueces fue de relevancia puesto que necesitaron definir la norma aplicable para justificar la sentencia. Debieron decidir así entre aplicar la ley de contrato de trabajo o la ley antidiscriminación.

Los hechos que se ventilaron en la causa corresponden al caso de una mujer que vio violentada su dignidad al obligarse usar un uniforme que no era de su agrado personal y por tal inició un camino de hostigamientos hasta que se extingue el vínculo laboral.

Se recorre un camino procesal que comienza con el apercibimiento de la empleadora y una suspensión por tres días que la trabajadora rechaza e impugna. Luego del intercambio epistolar la empresa decide enviar telegrama de despido justificado en el abandono de trabajo y la empleada, no conforme con la disolución de su contrato de trabajo, decide interponer una demanda laboral por considerar que el acto del empleador vulneró el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Los tribunales inferiores resuelven hacer lugar a la demanda de Valdatta en forma parcial y rechazaron los rubros de daño moral y material por despido discriminatorio. Contra dicha decisión desfavorable la actora interpuso recurso extraordinario provincial. La Excelentísima Suprema Corte de Justicia resuelve hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por Valdatta fundando su decisión en la afectación moral dispuesta en el rubro “daño moral” reglamentado en el art. 1 de la ley 23592.

Luego del análisis de las razones para decidir de la Corte, se pasó a crear un marco teórico, jurisprudencial y normativo para avalar la postura del máximo tribunal provincial.

Para terminar con la postura de la autora donde se deja plasmado, con énfasis, que se está de acuerdo con la decisión de la corte en fallar con perspectiva de género para dejar sentado un precedente y reforzar así la necesidad de un trato digno que refleje la igualdad entre los individuos más allá de su orientación sexual.

## 6. Referencia Bibliográfica

### Doctrina

Ackerman M y Maza M, 2017. *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, AR: Rubinzal, Culzoni Editores.

Alexy R, 1993. *Teoría de los Derechos Fundamentales*, Madrid, ES: Centro de Estudios Constitucionales.

Fernández Madrid J.C, 2007. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, AR: La Ley.

Gascón Abellán M y García Figueroa A, 2003. *Interpretación y Argumentación Jurídica*, San Salvador SV: Consejo Nacional de la Judicatura.

Grisolia J.A. 2016. *Manual de Derecho Laboral.7° ed.* Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.

Mac Cormick, N. 2011. *Argumentación e interpretación en el Derecho*. Universidad de Edimburgo.

Marques G. (12 de mayo de 2019). *La Discriminación por género en la ley laboral*. *Diario La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/la-discriminacion-por-genero-en-la-ley-laboral-nid2246610/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1958. *Convenio sobre la Discriminación Empleo y Ocupación*. Ginebra, SZ: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. *Convenio sobre la Violencia y el Acoso*. Ginebra, SZ: Organización Internacional del Trabajo.

Samuel O. M. 2017. *Discriminación Laboral*. Buenos Aires, Bogotá, Porto Alegre: Astrea.

## **Legislación**

Constitución de la Nación Argentina [Const.], (1994) 2da Ed. Rubinzal Culzoni.

Congreso de la Nación Argentina. (11 de marzo de 2009) Ley de la Protección Integral de las Mujeres. [Ley 26.485 de 2009]

Congreso de la Nación Argentina. (5 de septiembre de 1974) Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1974]

Congreso de la Nación Argentina. (3 de agosto de 1988) Actos discriminatorios. [Ley 23.592 de 1988]

Congreso de la Nación Argentina. (10 de enero de 2019). Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. [Ley Nro. 27.499].

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belem Do Pará” (Suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, Junio 6-10 1994)

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW (ONU, 1979)

## **Jurisprudencia**

Suprema Corte de Justicia – (7 de diciembre de 2010). FA10000047 [Fayt, Petracchi, Maqueda, Zaffaroni - Disidencia: Lorenzetti, Highton de Nolasco, Argibay]

Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda Poder Judicial de Mendoza (7 de mayo de 2021). SS152510 [José Virgilio Valerio, Mario Daniel Adaro y Omar Alejandro Palermo]

Suprema Corte de Justicia de la Nación – (20 de mayo de 2014). FA14000071 [Lorenzetti, Highton, Fayt Petracchi, Maqueda]