



Despido discriminatorio por razones de salud mental de una trabajadora violentada

Análisis de la perspectiva de género utilizada en la sentencia de la causa
“Aracena”

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Arrua Rita Eliana

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Sumario: I.- Introducción. II.- Hechos de la causa, su historia procesal y sentencia definitiva. III.- Reconstrucción de la *ratio decidendi* del caso. IV.- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V.- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII.- Referencias.

I.- Introducción

Existen diversas normas que protegen a la mujer de todas las formas de discriminación y violencia que puedan sufrir en los ámbitos donde desarrollen su vida (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Convención “Belém do Pará” o la ley 26.485, entre otras). Esta normativa, persigue el objetivo de combatir las desigualdades estructurales en donde las mujeres fueron subordinadas del plano económico, social y político, por motivo o en razón de su pertenencia al género femenino (Maffia, 2003). El Estado tiene un rol importante en esta tarea, debiendo procurar la toma de decisiones para eliminar y sancionar este tipo de prácticas, así como a modificar los patrones socio-culturales que desencadenan en tratos denigrantes hacia la mujer, tal y como sucede en los casos de despidos directos arbitrarios decididos por motivos discriminatorios, más aún si se ven agravados por el género de la operaria involucrada.

Dicho compromiso estatal es asumido y cumplido por la Corte Suprema de Justicia Sala Segunda, de la provincia de Mendoza en los autos caratulados: “Aracena María Verónica C/ OSPAT P/ Despido P/ Recurso extraordinario provincial”, sentencia de fecha 13 de abril del año 2020. Allí los magistrados dictaron un fallo relativo a la labor probatoria destinada a constatar las consecuencias dañosas que trae aparejado un despido discriminatorio practicado sobre una trabajadora, mediando violencia de género. De igual manera, esta sentencia ilustra la forma en que debe apreciarse la prueba rendida en juicio y las consideraciones sobre el uso de presunciones, a los fines de evitar que los jueces caigan en apreciaciones cerradas y arbitrarias que no tengan en cuenta el contexto en el cual se desarrolla la discriminación y violencia laboral sobre la mujer. Hecho que resulta ser el motivo de la actora (trabajadora) para interponer recurso extraordinario provincial, puesto a que el tribunal *a quo* ignoró ciertas pruebas y omitió considerar el uso de presunciones legales para dar asidero a su reclamo por daño psicológico, pese a que logró probar la existencia de un despido discriminatorio por

motivo de su estado de salud y la violencia laboral que había promovido dichas actuaciones.

Así dicho, esta pieza jurisprudencial trae consigo un problema jurídico de prueba. Esto implica que, desde la plataforma fáctica del caso, el desarrollo del proceso y las sentencias que se fueron dando en las instancias precedentes a la intervención del alto tribunal provincial, se logra verificar una falta de medios probatorios rendidos en autos. Dicha falencia hace que el órgano jurisdiccional deba dictar un fallo tomando como referencia una presunción legal para salvar la falta de información relevante adquirida al proceso por medio de la prueba incorporada por las partes. Mediante el uso de estos mecanismos procesales, el juzgador podrá hacer surgir la comprobación de la postura de alguna de las partes del juicio, pese a que ningún hecho conocido por este podría lógicamente producir ese resultado (Taruffo, 2005). La causa, así presentada, demuestra la necesidad de juzgar con perspectiva de género, especialmente en lo que atañe a estos asuntos en materia probatoria, ya que no hacerlo implicaría restringir el acceso a la justicia de la mujer. En el caso concreto se puede apreciar que, ante la aplicación de normas procesales rígidas y un método valorativo de la prueba de igual calibre, el *a quo* omite dar tratamiento a la realidad imperante de la trabajadora, fallando en su contra, sin observar que esta se encontraba en una situación de vulnerabilidad derivada por su condición de mujer, madre, divorciada y víctima de violencia laboral con secuelas psicológicas que impiden a la misma insertarse nuevamente en el mercado laboral.

A continuación, se desarrollará la plataforma fáctica del caso, su historia procesal y los argumentos del tribunal, los cuales se expondrán a la luz de los antecedentes para extraer sus aportes a la materia. Luego se expondrá una postura de la autora, a los fines de verificar y argumentar respecto a la amplitud que deben tener en cuenta los jueces para apreciar la prueba, dada la gravedad de los asuntos ventilados en autos y la aplicación de la perspectiva de género realizada por el *a quem*.

II.- Hechos de la causa, su historia procesal y sentencia definitiva

La trabajadora accionante, Aracena María Verónica, mantenía una relación de trabajo con la obra social OSPAT, donde se desenvolvía como empleada de atención al público debiendo evacuar reclamos y consultas de los afiliados a dicha entidad. En la realización de dichas tareas, la operaria afirma haber sufrido una serie de tratos

denigrantes por parte de la gerencia, que la presionaba para atender más rápido, y de las personas que llegaban a su puesto, a quienes tenía órdenes de negarles ciertas prestaciones y de comunicar el rechazo de sus pretensiones. Ante tal contexto, su salud psicológica fue mermando, llegando a solicitar licencia por enfermedad para dar lugar a la intervención de su médico particular. En consecuencia, fue diagnosticada y medicada por un cuadro ansioso depresivo, de cuyo tratamiento fue dada de alta luego de seis meses, reincorporándose a prestar tareas en la misma posición. La empleadora, posterior a que la operaria solicitara un cambio de tareas para no agravar su condición de salud, la reubicó en otra oficina donde ya no atendía al público, más que para entregar el carnet provisorio a los afiliados, considerando que esta era una posición menos desgastante.

A los dos meses de este suceso, OSPAT decide despedirla sin expresión de causa. Ante dicha decisión Aracena inicia acciones legales tendientes a obtener las indemnizaciones derivadas del despido, sumadas a las reparaciones por el daño moral y psicológico que se desencadenaron del mismo, ya que consideraba verse desvinculada por un móvil discriminatorio en base a su condición de salud mental y por las secuelas que sus padecimientos. A dicha acción no le correspondió contestación de la demanda, limitándose la entidad empleadora a formular un incidente por deficiente notificación.

La causa fue resuelta por la Séptima Cámara del Trabajo del Poder Judicial de Mendoza. Dicho tribunal examinó el petitorio de la actora, encontrando a la patronal como responsable de un despido sin causa donde se encubría un trato discriminatorio hacia la trabajadora por el uso de su licencia por enfermedad y a su estado de salud mental. Dicho pronunciamiento dio lugar a la indemnización tarifada de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT en adelante) más la reparación por daño moral prevista en el artículo 1 de la ley 23.592, rechazando el pedido del rubro daño psicológico enervado por la actora.

Producida la sentencia del tribunal competente, la actora interpuso recurso extraordinario provincial, el cual fue atendido por la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Allí los magistrados, en decisión dividida, determinaron la arbitrariedad del pronunciamiento del *a quo*, resolviendo modificar parcialmente el fallo, dando lugar a la reparación integral de los daños psicológicos acaecidos sobre la trabajadora en virtud del despido. Todo ello bajo una perspectiva de género.

III.- Reconstrucción de la *ratio decidendi* del caso

La resolución de la Sala Segunda del alto tribunal de Mendoza contó con dos votos a favor del petitorio de la actora y uno en su contra. Por la mayoría votaron los Dres. Valerio y Palermo, quienes consideraron que la sentencia del *a quo* resultaba arbitraria en cuanto realizaba una interpretación rígida de la prueba en el caso concreto, sin atender a la particular situación de vulnerabilidad de la trabajadora quejosa.

Dicha situación fue descrita por los magistrados como un detonante eficaz para procurar la flexibilización de los métodos interpretativos de la prueba, toda vez que la víctima es una mujer y que se encontraba sufriendo acoso laboral y malos tratos encuadrables en la figura de violencia de género. Afirman los votantes que logró demostrar indicios suficientes para catalogar a su despido como discriminatorio, siendo la inacción de la demandada un hecho constitutivo de las presunciones legales en su contra, confirmando la veracidad de los hechos descriptos en la demanda.

En cuanto a las consecuencias dañosas derivadas del distracto, los votantes afirmaron que el tribunal inferior no había sopesado el contexto de la actora a la hora de analizar el nexo de causalidad adecuada. Encontraron entonces que este no había fallado bajo una perspectiva de género, ni mucho menos desmembrado la desigualdad que hacía mella en la actora. Consideraron que la decisión del *a quo* tomó como fundamento la falta de especificación de la pericia psiquiátrica respecto a cómo es que el despido habría agravado o provocado la recidiva de la actora en sus padecimientos mentales. Ignorando, dicho sea de paso, la noción de igualdad como no sometimiento. Entendiendo que la actora habría sido sometida a un juicio cuyas apreciaciones de la prueba conducían a someterla a un proceso formal, riguroso y estricto, que implicaba la inobservancia de que las consecuencias pertenecientes al rubro de daños psicológicos. Afirman que las mismas eran manifiestas en cuanto ya padecía un trastorno que le provocaba la imposibilidad de atender al público y esto se replicó al extinguirse el vínculo, provocando la no readaptación en otra compañía y la consecuencia de no poder pasar con éxito exámenes preocupaciones de puestos con similares características. Estas últimas consecuencias, habían llegado firmes al tribunal sentenciante, por lo cual no vieron más que confirmados los hechos no negados por la empleadora a raíz de su falta de contestación de la demanda. Por consiguiente, tornan los dichos de la actora como verdad para el proceso, en base a la presunción contenida en el artículo 45 del Código Procesal Laboral de Mendoza.

Por último, respecto al voto en disidencia del Dr. Adaro, este se limitó a descalificar la pericia psicológica y a los testigos de la víctima accionante. Tomando una decisión contraria a los opinantes por la mayoría.

IV.- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La doctrina ha definido a la discriminación laboral como a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se genere respecto a un operario con motivo tales como el género, discapacidad, edad, aspecto físico, entre otros, que procure anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de su derecho a trabajar en un plano de igualdad con sus pares (Lobato, 2019). De igual manera se ha sostenido que esto se lleva a cabo mediante actos que impliquen la limitación de la libertad de las personas para poder desarrollar sus aptitudes, menoscabar sus aspiraciones laborales, afectar su proyecto de vida, entre otras cuestiones, desestimando las cualidades personales del trabajador ya que ignoran su grado de idoneidad, su desempeño y demás consideraciones respecto a su desenvolvimiento en su puesto laboral (Lobato, 2019; Pasten de Ishihara, 2014).

Estas consideraciones sobre la discriminación permiten conectarla con el fenómeno de la violencia laboral practicada sobre la mujer. Tal es así que, en el artículo 6 de la ley 26485 de protección integral a las mujeres, este tipo de violencia aparece como íntimamente relacionada con la discriminación. El inciso c de dicho articulado indica que la violencia laboral contra las mujeres es aquella en donde se la discrimina en los ámbitos de trabajo (sean públicos o privados) y que obstaculiza su acceso al empleo, su contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre edad, estado civil, apariencia física, maternidad o la realización de una prueba de embarazo. De igual manera establece que es violencia contra las mujeres en el ámbito laboral el hecho de quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, afirmando que esta noción incluye también al hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Vemos que tanto la definición doctrinaria como la normativa tienen coincidencias notables entre sí, estando coordinadas de forma perfecta. Esta coincidencia surge de la influencia que ejerce la normativa internacional de derechos humanos que habla sobre la temática. Así, la definición brindada se agrupa a las verdadas

por el art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), art. 7, incisos a y b de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), así como los convenios 111 y 155 de la Organización internacional del Trabajo (OIT de aquí en adelante). Estos últimos cuerpos normativos son vinculantes en nuestra nación bajo la categoría de tratados con jerarquía superior a las leyes y lo que buscan en sus textos es obtener la igualdad de trato en las relaciones laborales, así como eliminar los actos discriminatorios y violentos.

Llegados a este punto de análisis, es menester ahondar en ciertas normas que no son tratados en sí mismos pero que fueron emitidas por organismos internacionales nacidos tras la celebración de los mismos. Al respecto podemos apreciar a la recomendación general 35 del año 2017, relativa a la violencia por razón de género contra las mujeres, dictada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En ella se hace hincapié al respecto de la obligación de los Estados parte de la convención de adoptar legislación que prohíba todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer, así como promover todas aquellas reformas que eliminen normativas vigentes que amparen, causen, promuevan o justifiquen la violencia de género o mantengan la impunidad de quienes la ejercen (Ríos Patio, 2014).

A los fines del presente trabajo resulta importante señalar que la violencia laboral, vista desde el punto de vista de este marco normativo, esto es como una discriminación sobre la mujer, puede darse en todo el desarrollo de la relación laboral, incluido el proceso de selección del personal por parte del empleador. El análisis de esta problemática presenta desafíos especiales ya que la mujer se enfrenta a contextos en donde el trabajo fue históricamente masculino, a raíz de fundamentos vinculados a los estereotipos o prejuicios de género, que ubicaban al varón como trabajador idóneo y desplazando a la fémina del acceso a dichas oportunidades laborales (Pasten de Ishihara, 2014).

De lo expuesto surge la necesidad de indagar sobre los patrones culturales, económicos, sociales y políticos que conformar la construcción genérica de la comunidad en donde vivimos, principalmente criticando el rol que se le ha asignado a la mujer en el amplio marco de las relaciones interpersonales. Allí radican una gama de deferencias de trato basadas en el sexo, que tienen impactos diferenciales que interfieren

con la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres dentro del mercado laboral (Pautassi, 2011). A raíz de la existencia de estos patrones es que se cimentan relaciones de poder asimétricas entre los sexos, siendo la mujer quien se encuentra sometida a la preferencia, arbitrio o discreción de los individuos masculinos (Pautassi, 2011).

Esta realidad hace necesaria la intromisión de la perspectiva de género, mediante la cual se debe analizar los distintos fundamentos en los que se basan aquellas prácticas sociales, evitando que ellas ahonden en la sistemática segregación de la mujer solo por su pertenencia al género femenino, permitiendo tomar decisiones o generar cambios en los patrones subyacentes del comportamiento humano (Añon Roig, 2013). Vale decir en este punto, que quien realiza estos actos no necesariamente lo hace porque quiere, sino que además debe detentar el poder de llevarlo a cabo (Dobarro, 2019). Solo llegando a escudriñar los estratos o presupuestos fácticos del contexto en donde se desarrolla la discriminación es que podemos llegar a darle un tratamiento adecuado a las circunstancias para así promover su no reproducción por los otros individuos del entramado social (Añon Roig, 2013).

La discriminación laboral, siendo indistinto si se produce sobre una mujer mediando violencia o no, tiene como nota habitual el estado de la víctima, la cual se encuentra generalmente en una situación de necesidad, dependencia o hiposuficiencia respecto a su agresor (sujeto discriminador), hecho que denota la dificultad que se tiene en esos casos para poder accionar ante las autoridades judiciales pertinentes (Dobarro, 2019). Autores han identificado esta situación y han expuesto que la persona trabajadora, en general, trata de preservar su fuente de ingresos y de trabajo, aunque eso implique afrontar humillaciones, daños y avasallamientos (de cualquier índole) que afecten su dignidad humana y generen la violación de un derecho fundamental (Lobato, 2019). Este asunto potencia notablemente las posibles consecuencias que el trato brindado pueda tener puesto a que se produce una resistencia a abandonar el puesto debido a la necesidad de acceder a su sustento por medio de este (Dobarro, 2019). Se ha expuesto que:

También se incrementan los efectos cuando quien sufre este tipo de prácticas pertenece a dos categorías vulnerables, es decir, se ve expuesto/a a discriminaciones múltiples; por ejemplo, si es mujer y además con responsabilidades familiares a su cargo, si es pobre o si tiene una orientación sexual que no responde a los parámetros “socialmente aceptados” y es pobre, o

de una raza o nacionalidad diferente a la de la “mayoría”, sin duda alguna tendrá menos posibilidades –en términos económicos, culturales, sociales, afectivos, entre otros– para afrontar semejante agresión y las consecuencias probablemente serán más graves. (Dobarro, s.f., p. 82).

En este contexto, la perspectiva de género en la adopción de decisiones judiciales se configura como una herramienta que tienen los jueces y juezas, derivadas de la normativa internacional e interna, mediante la cual pueden resolver conflictos teniendo en cuenta los derechos comprometidos y el grado en el cual el género ha causado -o si el mismo ha incrementado- dicha situación (Ortiz Celoria, 2019). Esta herramienta se puede apreciar dentro de la delimitación de los derechos en conflicto -ayuda a verificar si la afectación de los derechos se vincula con la condición de género de los interesados-, en la valoración de la prueba -flexibilizando los métodos probatorios y dando primacía a formas amplias para demostrar cómo el género interferido en dicha circunstancia-, entre otras cuestiones (Ortiz Celoria, 2019).

En cuanto a la jurisprudencia que utilice esta perspectiva de género, podemos mencionar al caso “Sisneros” sentenciado por la Corte Suprema de la Nación. En este caso la trabajadora alegó que las empresas de transporte público de pasajeros habían violado sus derechos a la igualdad y a la no discriminación ante la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo como chofer de colectivos urbanos dentro de la Provincia de Salta. Allí la Corte realizó un análisis del contexto en el cual la trabajadora se había formado para acceder a un empleo, donde vio vedado su derecho a trabajar por cuanto desde la práctica de estas empresas y en dicho rubro el operario solía ser varón por ser considerada actividad riesgosa. Ante dicha calificación y la distinción realizada en base al género, los derechos lesionados y las consecuencias que en la vida de las mujeres se habían provocado (el reclamo era individual pero también colectivo por parte de una fundación representando a las mujeres en general), el tribunal decidió dar la razón a la trabajadora encontrando descalificadas a las sentencias anteriores que habían desacreditado el reclamo planteado.

Esta decisión fue arribada por medio de la utilización de conceptos tales como los “síntomas discriminatorios en la sociedad”, los cuales radican en los patrones de conducta de orden machista y que quedan invisibilizados en las costumbres de la sociedad. Dichos síntomas no pueden probarse conforme a las labores probatorias ordinarias, sino que hay que aplicar la teoría de los indicios razonables expuesta en el

antecedente jurisprudencial “Pellicori, de la misma Corte suprema. Esto implica detectar la discriminación en base al estudio del contexto en el cual se desarrolla, buscando no certezas definitivas -casi imposibles de encontrar, más si consideramos que el discriminador detenta el poder sobre la víctima-, sino indicios desde los cuales se pueda desprender una violación a los derechos fundamentales.

V.- Postura de la autora.

Conforme a lo desarrollado en el presente trabajo, se logró apreciar el caso de la trabajadora Aracena, quien fue despedida sin justa causa encubriendo un trato discriminatorio y violencia laboral practicada contra su persona. La intervención de primera instancia resultó en una sentencia a su favor respecto a las indemnizaciones por el despido arbitrario, más las sumas debidas por el daño moral ocasionado por la discriminación. A estos efectos se mantuvieron firmes sus apreciaciones en la alzada, considerando que la actitud omisiva de contestar la demanda por parte de la empleadora es desencadenante suficiente para considerar la aplicación de la presunción en su contra del artículo 45 del Código Procesal Laboral de Mendoza. Estas consideraciones permitieron que se dé la razón a la actora por más de que no se haya probado de forma plena sus alegaciones sobre que su padecimiento mental (y las licencias posteriores) fueran el motivo por el cual la despidieron. Allí se puede apreciar, a criterio nuestro, que en la demanda y en el intercambio epistolar la operaria pudo esgrimir indicios suficientes de que esto sucedió lo cual llevó a la conclusión de que existieron ante la inactividad probatoria de la patronal, conforme lo expuesto en el antecedente del caso “Pellicori”.

De este razonamiento y encadenado lógico, surge la secuencia de sucesos que terminaron por afectar a la operaria: primero sufrió violencia laboral, luego esto le trajo aparejados ciertos daños en su psique (trastorno ansioso depresivo), los cuales fueron motivo para que la trabajadora pida las licencias médicas y para que la patronal decida despedirla mediando una discriminación hacia la mujer por el estado de salud mental en el que terminó. La crítica radica entonces en encontrar desacertado el fallo de primera instancia, en consonancia con la Corte mendocina, por cuanto consideró la existencia de discriminación en el distracto y los daños morales acaecidos por dicha actividad de la patronal, mas no fue certero su análisis del daño psicológico que fue detonante de la posterior segregación de la fémina de su puesto laboral. Aquí el problema fue valorar la

prueba y las presunciones solo para el petitorio del daño moral y no para el daño psicológico, los cuales aparecían perfectamente concatenados en el mero relato de los hechos.

A todas estas cuestiones hay que sumarle el hecho de que la víctima -aquí actora- se mantuvo en dicho puesto hostil ya que era difícil para ella encontrar un nuevo trabajo por ser madre, divorciada y cabeza de familia. De igual manera, estos detalles subjetivos de la mujer afectada agravan el despido discriminatorio puesto a que derivan de la violencia practicada contra ella, dejando severas consecuencias que impiden su reinserción en el mercado laboral. Así lo demostró mediante las pericias psiquiátricas, donde se la sindicaba como pasible de recidivas ante nuevas exposiciones a tratos de atención al público. Todo esto hace al contexto en el cual se desarrolló la operaria, siendo necesaria la correcta utilización de la perspectiva de género puesto a que el *a quo* había considerado que el rubro de daño psicológico no tenía pruebas para demostrar el nexo de causalidad suficiente, y en realidad este análisis debía ser más flexible en cuanto había una secuencia lógica de la cual se desprendía por deducción el daño psicológico infringido, sin necesidad de parámetros probatorios rígidos provenientes del derecho civil.

Por último, se valora la sentencia de la Corte de Mendoza por cuanto utiliza la perspectiva de género, demostrando que la mujer damnificada no puede ni debe ser juzgada con un exceso de formalismos rituales, más aún si los fenómenos denunciados por esta resultan de difícil probanza. No darle atención a que la misma fue presionada por su gerente (varón) en desmedro de su integridad psicofísica, y que esto conlleve una sentencia en donde sus consecuencias no sean indemnizadas, no hace otra cosa que constituir una sentencia que apaña la asimetría en las relaciones de poder que afectan a la mujer. Esto es, en definitiva, un encubrimiento del sometimiento en el cual estaba inmersa la víctima de los malos tratos. El tribunal *a quem* realiza lo contrario, permitiendo que las normas procesales relativas a la prueba no sean un factor que restrinja el acceso a la justicia de las mujeres en dichas circunstancias.

VI.- Conclusión

La sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en el caso planteado sienta precedente respecto a la apreciación de la prueba y la utilización de las presunciones en el proceso laboral mediando perspectiva de género. Este fallo ilustra la

resolución de un problema de prueba teniendo en cuenta la dificultad que domina la materia de la prueba en las causas de despido, donde la patronal tiene mejor posibilidad de probar sus dichos.

El Estado no debe ignorar la situación de vulnerabilidad del trabajador y mucho menos si hablamos de una mujer que desarrolla sus actividades para dar sustento económico a su familia, estando divorciada y enferma por las tareas realizadas a favor de la patronal. Aquí, resultó importante delimitar los conceptos de discriminación y violencia laboral, así como su vinculación, puesto a que de ello deriva la descalificación del despido perpetrado en contra de la operaria Aracena.

Por último, vemos como este fallo deja ver que la corrección de las sentencias de tribunales inferiores realizada por la Suprema Corte de Mendoza es un acto jurisdiccional válido por lo que respecta a su fundamentación. Esta está basada en parámetros de juzgamiento derivados de la incorporación de los tratados internacionales mencionados en los antecedentes, así como en la próspera y reciente jurisprudencia que avala y fundamenta lo normado en sede internacional.

VII.- Referencias.

a. Doctrina:

Añon Roig, M. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja.

Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, n. 39, p. 127-157. México: Instituto Tecnológico Autónomo de México.

Dobarro, L. M. (s.f.). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral.

Recuperado de: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>

Dobarro, L. M. (2019). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral, con especial referencia a la discriminación por razón de género. *Temas de derecho laboral*, n. 9, pp. 759-789. Buenos Aires: Erreius.

Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género.

Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”. *Revista de la Facultad de Derecho*, 2019, n. 46, pp. 49-107. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Maffía, D. (2003). *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*. Buenos Aires: Feminaria.

Ortiz Celoria, D. (2019). Juzgar con perspectiva de género Salamanca: Universidad de Salamanca

Pasten de Ishihara, G. M. (2014). El desafío de la mujer trabajadora en la etapa precontractual. *Revista Derecho del Trabajo. Año III, N° 9, p. 151*. Buenos Aires: Infojus.

Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y Ensayos, n. 89, p. 279-298*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Ríos Patio, G. (2019). La negación de la finalidad del proceso penal por acción del neo punitivismo. El caso peruano. El caso de la prohibición del beneficio de la suspensión del cumplimiento de la pena privativa de la libertad. *Revista de la Facultad de Derecho, 2019, n.46, pp. 380-421*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Taruffo, M. (2011). *La prueba de los hechos. 4ª edición*. Madrid: Trotta.

b. Jurisprudencia

Corte Suprema de la Nación, sentencia del caso “Sisneros”.

Corte Suprema de la Nación, sentencia del caso “Pellicori”.

Corte Suprema de Justicia Sala Segunda, de la provincia de , sentencia del caso “Aracena María Verónica C/ OSPAT P/ Despido P/ Recurso extraordinario provincial”,

c. Legislación

Código Procesal Laboral de Mendoza.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).

Convenio 111 de la Organización internacional del Trabajo.

Convenio 155 de la Organización internacional del Trabajo

Ley 20.744.

Ley 23.592

Ley 26.485.

Recomendación general N.º 35 del año 2017 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer