

UNIVERSIDAD
SIGLO
La educación evoluciona



Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo.

Presente y Futuro.

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZONES DE
GÉNERO: Un análisis del fallo “Montani C/ Trammat S.A Y Otros
U.T.E p/ Despido p/Recurso Extraordinario Provincial”**

NOTA A FALLO/ MODELO DE CASO

Autora: Mariana Malisani

DNI N°: 33622709.

Legajo: VABG68194.

Prof. Director: Sofía Díaz Pucheta.

Abogacía

Universidad Empresarial Siglo 21

Mendoza, 2022

SUMARIO:

1-Introducción, 2- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. 3- Análisis de la *Ratio Decidendi*. 4- Antecedentes legislativos, doctrinarios, y jurisprudenciales. 5- Postura de la autora 6- Conclusión. 7- Referencias Bibliográficas.

1-Introducción:

En la presente nota fallo vamos a tratar un despido discriminatorio en virtud del cual, una trabajadora reclama diferencia salarial ya que percibía un salario menor en relación a sus compañeros varones, quienes realizaban las mismas tareas en el mismo puesto de trabajo, y por ello, consideró que fue víctima de trato desigual por razones de género.

Se ve controvertida la garantía de igualdad consagrada por la Constitución Nacional a través de una resolución judicial, donde se revoca una sentencia de la Cámara del Trabajo por considerar que la misma no meritó correctamente determinadas pruebas para considerar la extinción del vínculo laboral como trato discriminatorio.

Por otro lado, se encuentra en colisión la propiedad relevante del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde no se tuvo en cuenta al momento de indemnizar la real tarea desempeñada por la reclamante, en comparación con sus compañeros varones, quienes percibían un salario mayor que la misma, con aumentos progresivos en igual puesto de trabajo. (Ley 20.744 de 1976, art 245)

Así, se visualiza la violación a la garantía de igual remuneración por igual tarea y el principio de no discriminación receptados en los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, que hacen alusión a la igualdad entre iguales y en igualdad de condiciones. Dicha protección se extiende al plano salarial y es de vital importancia, debido a que existe una desigualdad en todas las facetas socio-económicas, especialmente en lo laboral, donde se observa una marcada desigualdad entre el hombre y la mujer al momento de percibir una remuneración. (Constitución Nacional, 1994, art 14 bis, art 16)

La importancia del fallo radica en que la Corte Suprema de Justicia de Mendoza admite la pretensión formulada por la señora Daniela Montani, en aras de lograr una equiparación salarial con sus colegas varones, quienes cobraban un sueldo mayor,

desempeñando las mismas funciones en calidad de gerentes de las empresas de transportes.

Esta resolución sentó precedente en materia laboral, reconociendo la discriminación salarial por razones de género y abriendo así un camino hacia la desnaturalización de la violencia en el trabajo, bregando por igualdad y la no discriminación de la mujer en el ámbito de las relaciones laborales.

A raíz de ello, se puede inferir que existe un problema de tipo axiológico, es decir, una colisión de principios y conflicto de reglas, hecho que se da entre dos normas aplicadas independientemente y entre las cuales se observan resultados incompatibles de dos juicios de deber ser jurídicos contradictorios. Se diferencia en la forma como se soluciona el conflicto. (Alexy, 1993)

El conflicto de reglas puede ser solucionado introduciendo en una de las reglas una cláusula de excepción que elimina el mismo o declarándola inválida, mientras que la colisión de principios tiene diferente peso, y prima el principio con mayor peso. Los conflictos de reglas se llevan a cabo en la colisión de la validez, la colisión de principios tiene lugar más allá de la dimensión de la validez, es decir, en la dimensión del peso. (Alexy, 1993)

En dicho fallo se observa una colisión entre una regla y un principio, es decir entre las propiedades relevantes del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando en la extinción del vínculo laboral, la base de cálculo de la indemnización por despido debe hacerse teniendo en cuenta la real tarea desempeñada por la trabajadora, quien no era igualmente remunerada en relación con sus compañeros varones; por ello, se ve vulnerado el principio de igualdad, en especial el de igual remuneración por igual tarea y el principio de no discriminación, ya que los jueces al aplicar la norma no tuvieron en cuenta la perspectiva de género, y consecuentemente, la evidente desproporción salarial percibida por la actora por el solo hecho de ser mujer.

Es así entonces que la Corte entra en discrepancia cuando debe decidir si aplicar la base de cálculo de la indemnización por despido del referido artículo, o si resuelve en favor de la igualdad de género, ya que si refuerza la resolución dictada por la Cámara del Trabajo, se estarían violando los principios de igual remuneración por igual tarea y de no discriminación protegidos por la Constitución Nacional.

2-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal.

La señora Daniela Montani comenzó a trabajar en el año 2006 en el área de legales de la empresa Autotransportes Andesmar. En dicha oportunidad, desde el comienzo de la relación laboral, percibía un salario menor en comparación con el resto de sus compañeros varones.

Más tarde, es transferida y comenzó a trabajar para la firma Condominios S.A. con idénticas funciones a las ya referidas, y con la misma particularidad: recibía un sueldo menor que el de sus pares hombres, y además, tampoco gozaba de incrementos en su salario.

Finalmente, vuelve a ser trasladada y comenzó a trabajar para la empresa Tramati S.A., con las mismas condiciones laborales citadas, es decir, cobraba un sueldo menor al de sus compañeros, no se le concedían aumentos salariales, e incluso, el mismo le era abonado en forma fraccionada, hasta en cuatro veces en el mes.

Toda esta situación le fue provocando un cuadro de estrés laboral, situación que se fue agravando hasta solicitar licencia por enfermedad psiquiátrica.

Por su parte, la empresa le solicitó que se reintegrara a su puesto laboral, pero la señora Montani no contaba con el alta médica para poder regresar a su trabajo, frente a lo cual, se le exige que presente los certificados médicos que acreditaran su enfermedad, requerimiento que no fue cumplido. A raíz de ello, la empresa invoca la causal de despido prevista en el artículo 244 Ley de Contrato de Trabajo, argumentando que las inasistencias de la actora habían configurado un abandono del trabajo, cuestión que no fue probada en autos. (Ley 20.744 de 1976, art. 244)

Fue así que la señora Montani inició una demanda ante la Segunda Cámara del Trabajo de la Provincia de Mendoza, a la que se hace lugar por el despido injustificado. En la sentencia, el Tribunal ordenó que las demandadas debían pagarle rubros indemnizatorios dispuestos por ley, pero rechazó la equiparación salarial pretendida, por considerar que el reclamo se efectuó de forma incorrecta.

Frente a esta resolución, tanto la reclamante como la demandada interpusieron un Recurso Extraordinario Provincial ante la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

La reclamante fundó el recurso interpuesto en lo dispuesto por el artículo 145 del Código Procesal Civil Comercial y Tributario, alegando que el Tribunal, primero, no se pronunció respecto al salario equiparado que debía percibir por cumplir las mismas funciones que sus compañeros varones como gerente, y además, rechazó aplicar la multa dispuesta por el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (Código Procesal Civil y Comercial de Mendoza de 2017. art 145. Ley 20.744. art.80)

Por su parte, la empresa demandada argumentó que la Cámara Laboral realizó una interpretación equivocada de las normas jurídicas, violando así su derecho de defensa, puesto que el despido fue justificado luego de haberle requerido a la señora Montani que presentara los certificados médicos pero la misma no cumplió, dando lugar al abandono del puesto de trabajo.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de Mendoza hizo lugar parcialmente al recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora en forma unánime, y modificó también en forma parcial la sentencia del Tribunal *a quo*. Asimismo, rechazó por unanimidad el recurso interpuesto por las demandadas y las condenó al pago de las indemnizaciones correspondientes por resultar el distracto un despido sin expresión de causa. Sin embargo, rechazó la petición de la actora vinculada con la equiparación salarial, ya que según expresó, la misma se interpuso de manera incorrecta.

3- Análisis de la *Ratio Decidendi*.

La Corte resuelve el problema jurídico haciendo referencia a las propiedades relevantes del artículo 245 Ley de Contrato de Trabajo, que contempla la base de cálculo de la indemnización por despido, y se planteó si el mismo aplicado en sentido estricto no estaría afectando otras propiedades relevantes de principios y normas consagrados en la Constitución, a saber, el principio de igualdad, reflejado en igual remuneración por igual tarea y la no discriminación. (Ley 20.744, 1976, art 245)

Para decidir en el caso controvertido realizó una interpretación en el plano lingüístico, haciendo un análisis de la resolución de la Cámara del Trabajo, quien omitió pronunciarse respecto del salario que debió haber percibido la trabajadora por haberse

desempeñado como gerente de la empresa de transportes y con la pertinente incidencia en el monto de los rubros reconocidos en la sentencia. Por ello, no se valoró la principal obligación que tiene el empleador de pagar la remuneración, al no observar la normativa internacional en materia de remuneración que consagra el derecho del trabajo como derecho humano, y, además, se vulneró el principio de igualdad consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Por otro lado, realizó una interpretación del supuesto de extinción de la relación laboral por abandono de trabajo, argumento esgrimido por las demandadas, para decidir que se trató de un despido discriminatorio. Así, el Tribunal no hizo lugar a dicho reclamo, ya que determinó que las demandadas no lograron probar el supuesto de hecho del artículo 244 Ley de Contrato de Trabajo, y por lo tanto, no se configuró el supuesto de abandono de trabajo por parte de la actora. (Ley 20 de 1976, art 244).

En cuanto a la equiparación de la remuneración por igual tarea, argumento esgrimido por la actora, la Corte no solo interpreta de manera literal el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo, sino que lo hace en el plano lógico- conceptual, que significa que si la norma tiene un concepto jurídico en su interior como lo es la remuneración, se le debe dar una mejor interpretación en consonancia con todo el ordenamiento jurídico; por ello, se busca la armonización conceptual no solo con la Ley de Contrato de Trabajo sino también con la Constitucional Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que consagran la protección de la igualdad de trato y la no discriminación salarial en el ámbito laboral por razones de género. (Ley 20.744, 1976, art 103)

Uno de los temas que tuvo en consideración la Corte al momento de fallar es que el Tribunal *a quo* no tuvo en cuenta los hechos a la luz de las normativas vigentes en materia de facultades y atribuciones que tiene el empleador, derivadas de su poder de organización y dirección, consagradas en los arts. 66, 67 y 68 Ley de Contrato de Trabajo, de donde se desprende la facultad de organizar las tareas con carácter funcional, siempre y cuando no se menoscaben derechos laborales y humanos, limitando el ejercicio del *ius variandi* que sea abusivo al trabajador. Por ello, se advierte que la reducción de la remuneración sin justificación y los cambios de establecimiento donde la señora Montani prestaba funciones configuraron un excesivo ejercicio de dicha facultad por parte del empleador. (Ley 20.744 de 1976, arts. 66, 67,68).

Finalmente, para decidir que se trató de un despido discriminatorio, remarca el derecho de la mujer a que sean respetadas las garantías constitucionales y convencionales en pie de igualdad con el hombre; por ello exige una mirada con perspectiva de género dado que la mujer trabajadora sufre vulnerabilidad que requiere de tutela para su no discriminación.

4- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

4.1-Antecedentes Legislativos:

La Corte, cuando sostiene que el caso en análisis fue un despido discriminatorio, expresó que se ve vulnerada la garantía de igualdad y el principio de no discriminación, al no existir equidad entre la mujer y el varón. Y así, el ordenamiento respalda esa decisión con base en el artículo 14 bis de la Constitución, que sostiene: “...Igual remuneración por igual tarea...” (Constitucional Nacional, CN, 1994, art. 14 bis).

En este sentido, el hecho de que la empresa le redujera el salario comprende un menoscabo al principio de no discriminación, el cual se encuentra protegido por el artículo 1 de la Ley 23.592, que establece que cuando se vulneren garantías y derechos amparados por la Constitución Nacional, el afectado tiene derecho a solicitar que se deje sin efecto dicho acto discriminatorio.

Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, el derecho al goce de condiciones de trabajo satisfactorias que le aseguren un salario equitativo por un trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con una remuneración equitativa por su trabajo y condiciones de existencia dignas para ellas y su familias... (PIDESC, 1973, art 6.1, art 7).

En referencia al trabajo de mujeres, se prohíbe que en las reglamentaciones o convenciones colectivas de trabajo se consagre algún tipo de discriminación en el empleo fundada en el sexo o estado civil de la trabajadora, garantizando el principio de igualdad. (Grisolia, 2016 p. 278).

El Tribunal Superior entendió que la diferencia en el pago del salario con relación a los compañeros que desempeñaban el mismo cargo, el cambio en las condiciones de

trabajo, la reducción de la remuneración sin justificación, constituyeron un acto violatorio al derecho ya referido de igual remuneración por igual tarea y no discriminación protegidos por la Constitución Nacional, la Ley contra la violencia de las mujeres y la Ley de Contrato de Trabajo. (Constitución Nacional, CN, 1994 art 16. Ley 26.485,2009, art 6 y Ley 20.744, LCT, 1976, art 172).

4.2- Antecedentes Doctrinarios.

La reducción de la remuneración y el ejercicio abusivo del *ius variandi*, ¿pueden considerarse un acto discriminatorio por razones de género?

La Corte de Mendoza entendió que la actora fue víctima de una violación al derecho de percibir un salario digno por parte de las demandadas, cuando el mismo se redujo sin justificación alguna y fue abonado hasta en cuatro veces en período mensual.

Se entiende como remuneración a la ventaja patrimonial que el trabajador recibe del empleador como compensación del trabajo subordinado. Como dice Ackerman, es la razón primordial por la cual el trabajador está dispuesto a resignar parte de su libertad mientras dure su jornada de trabajo.

Esa contraprestación no solo se debe por el contrato de trabajo efectivamente prestado, sino que aun cuando el dependiente no preste servicios tendrá derecho a percibir salario por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador. (Ackerman, 2017, p. 331).

El Tribunal sostuvo que la actora percibía efectivamente un salario mucho menor que sus compañeros varones por las mismas tareas realizadas, y por ello existe la posibilidad de impugnar por inconstitucional un salario mínimo vital irrisorio, si concurren circunstancias que autoricen su descalificación, en tanto se demuestre que la remuneración fijada configura la supresión del derecho que se pretende asegurar o que dicho aporte fue establecido en forma arbitraria. (Fernández Madrid, 2007, p. 418).

Respecto de principio del *ius variandi*, la doctrina sostiene que el ejercicio del mismo es la facultad que tiene el empleador de modificar las condiciones originales del contrato de trabajo, pero dicho ejercicio no debe ser abusivo. (Ackerman, 2017, p.296).

Esa potestad surge de las facultades de organización y dirección del empleador, de variar dentro de ciertos límites las modalidades de prestación de las tareas del

trabajador, sin que este pueda oponerse; pero esas modificaciones deben ser razonables, no pueden causar un perjuicio al trabajador en las condiciones esenciales del contrato de trabajo. (Grisolia.2017, p.334).

Se considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias en razón de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios del bien común como el que se sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contratación a sus tareas por parte del trabajador.(Fernández Madrid, 2007, p. 300).

Por ello, la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 66 establece los límites a esa facultad del empleador: debe realizar cambios razonables con las necesidades de la empresa, sin que pueda introducir modificaciones que alteren sustancialmente condiciones esenciales del contrato, ni puede afectar intereses morales o materiales del empleado. (Ley 20.244, 1976, art. 66).

El Tribunal expresó que las demandadas al realizar cambios en las tareas, el lugar de trabajo y reducción del sueldo sustancialmente, ejercen un uso abusivo del principio *ius variandi*, ya que se afectó y modificó sustancialmente las condiciones laborales establecidas con anterioridad en el contrato de trabajo de la actora, situación que conlleva a reforzar los argumentos establecidos en la sentencia, donde se proclama la protección contra la discriminación por razones de género.

4.3- Antecedentes Jurisprudenciales.

En el caso que se analiza, la Corte determinó que la actora fue víctima de despido injustificado y discriminación por razones de género, al ser despedida por la imposibilidad de reincorporarse a su lugar de trabajo, cuando se encontraba con licencia psiquiátrica por estrés laboral.

En este orden de ideas, se puede decir que el género es un estratificador social en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física o la edad, de tal suerte que las diferencias biológicas entre los sexos se traducen y asimilan en diferencias en términos de igualdad ante la ley; igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de remuneración por el trabajo y la igualdad de acceso al capital humano y a otros recursos productivos que hacen posibles las oportunidades); e igualdad de participación. (Antón Gracia, 2010, p.18).

De ahí la importancia de juzgar con perspectiva de género, que persigue la finalidad de lograr la igualdad entre ambos géneros, o dicho de otro modo, de contrarrestar las desigualdades que aún existen y se reflejan como posiciones de dominio, principalmente por parte del hombre en su trato hacia la mujer por el solo hecho de ser tal en un contexto social y cultural. Ejemplo de ello es el fallo Valdatta, donde la Corte de Mendoza condenó a una empresa de expendio de combustibles por despido discriminatorio cuando apartó de sus funciones a una trabajadora por negarse a utilizar calzas de un talle menor al que le correspondía, como parte del uniforme de trabajo, situación que no acontecía con sus colegas del sexo masculino, ya que utilizaban ropa más holgada. (Suprema Corte de Justicia de Mendoza. 13-03586356-1/1. 2021).

El máximo Tribunal mendocino entendió que la señora Daniela Montani fue víctima de despido discriminatorio por razones de género, entendiéndose que existió una conducta dolosa ajena al contrato por parte de las empleadoras, que provocaron un daño moral a la trabajadora, cuando fue víctima de reducción de sueldo, cambios constantes de los establecimientos donde debía cumplir sus tareas, y remuneraciones no consistentes con el principio de igual remuneración por igual tarea.

En el caso de la discriminación por razones de género, como se sostuvo en el fallo González, se da ciertamente un estereotipo de lo que es ser mujer, asociado a la intuición, la sumisión, la sensibilidad, la debilidad, la falta de racionalidad. (Suprema Corte de Justicia de Mendoza. 13-04879157-8/1. 21).

Así, los roles que cultural y socialmente han sido cumplidos por hombres y mujeres, históricamente, plantean una relación de poder en el que la subordinación de la mujer ha sostenido el poder de dominación de los hombres. (Salgado, 2001, p.16).

Los magistrados, en aras de la protección de la mujer contra el trato discriminatorio en razón de su género, tuvieron en cuenta el principio de primacía de la realidad regulado por el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, y resolver a favor del trabajador, como se sostuvo en el fallo Aja Espil, donde la Cámara hizo lugar al reclamo de una contadora que prestó servicios durante 18 años y fue despedida injustificadamente y sin indemnización, ya que la demandada argumentó que no existía relación laboral, debido

a que la actora solo realizaba tareas de asesoramiento. (Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería.510003/2017.2020).

En el caso Montani, la Corte entendió que las circunstancias planteadas y pruebas rendidas evidenciaron un trato desigual y discriminatorio por razones de género, y por ello, se resolvió en favor de la actora con base en el principio de primacía de la realidad.

5- Postura de la autora.

Para sostener la postura en favor de la Corte se plantean interrogantes que sirven como base de apoyo doctrinario y jurisprudencial: 1-¿Se juzga con perspectiva de género? 2-¿Existen diferencias en la remuneración por el hecho de ser mujer? 3-¿Resulta el material probatorio una pieza fundamental al momento de juzgar?

En respuesta al primer interrogante se puede decir que no todos los tribunales fallan con perspectiva de género, véase lo que resolvió la Segunda Cámara del Trabajo de Mendoza, la cual aun con material probatorio no consideró la diferencia salarial como un acto de discriminación, situación que le provocó a la actora daño emocional, perjuicios, perturbación en el pleno derecho del desarrollo personal, derechos protegidos por el artículo 5 de la Ley de Violencia de Género. (Ley 26485, 2009, art 5).

Respecto del segundo interrogante, se deja en claro que en el caso en análisis, existe una evidente diferencia salarial entre en el hombre y la mujer, quien a pesar de realizar las mismas tareas, percibía un salario notablemente inferior al de sus colegas varones en igual puesto de trabajo, representando violencia económica al limitar sus ingresos por la percepción de un salario menor. (Ley 26.485,2009, art 4).

La postura a favor también encuentra fundamento al responder al tercer interrogante planteado: la prueba no fue tenida en cuenta por la Segunda Cámara, cuando la actora manifestó la desigualdad existente en la remuneración percibida, el cambio de funciones, los perjuicios psicológicos, morales y económicos que ocasionó la demandada.

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza expresó que resulta de vital importancia la valoración del material probatorio incorporado al proceso, con base en los artículos 9 y 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establecen que la perspectiva

de género tendrá particular relevancia cuando la mujer sea víctima de trato discriminatorio. (Ley 20.744, 1976, arts. 9 y 66).

En el caso en análisis, como también se estableció en el fallo Pellicori, donde la Corte se pronunció a favor de diferentes aspectos de índole constitucional relativos a la carga de la prueba, en los casos en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, concretamente el despido discriminatorio, se determinó que la facultad de probar no solo es obligación de la trabajadora, sino que en situaciones, es la demandada la que debe probar que el despido no constituyó un acto discriminatorio. (Corte Suprema de Justicia de la Nación. S.C. P. n° 489, L. XLIV.2011).

Entonces, podemos decir que juzgar con perspectiva de género implica detectar durante un procedimiento judicial una situación de desigualdad en razón del género, para corregirla a través de la interpretación y aplicación de la ley, teniendo en cuenta la especial situación de quien la padece. Es una herramienta metodológica para el juez, que implica un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política relacionada con el género para evitar situaciones de desigualdad. (Bramuzzi, 2019).

Como corolario de lo expuesto, debemos remarcar que el fallo Montani marcó un precedente, ya que la Corte local se pronunció a favor de la trabajadora al considerar que fue víctima de un despido discriminatorio por su condición de género y que se vieron vulnerados derechos amparados en la protección del trabajo igualitario.

Se estableció que es de vital importancia dirimir los estereotipos de discriminación y desigualdad que se encuentran presentes en las relaciones laborales entre el hombre y la mujer, siendo que todos somos iguales ante la ley sin distinción de funciones sociales, físicas, sexuales o religiosas, para que de esa manera se logren resoluciones más justas en protección contra la discriminación y violencia contra la mujer.

6- Conclusión.

A lo largo del presente trabajo se realizó un análisis del fallo Montani C/ Tramata S.A Y Otros U.T.E p/ Despido p/Recurso Extraordinario Provincial, dictado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, donde pudimos analizar las

instancias judiciales que debió atravesar la señora Daniela Montani para obtener un fallo favorable a sus pretensiones.

En primera instancia, la reclamante interpuso demanda por despido discriminatorio por ante la Segunda Cámara de Trabajo, a la que se hizo lugar en forma parcial mediante una resolución que más tarde fue revisada por el máximo Tribunal mendocino.

Luego, la pretensión de la señora Montani llegó a instancias de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza cuando interpuso un Recurso Extraordinario Provincial, donde analizados entonces los hechos y la prueba aportada bajo los principios rectores en el ámbito nacional e internacional que protegen el derecho de la mujer a percibir un salario equitativo al de los trabajadores varones, se dictó resolución receptando de forma unánime el recurso interpuesto, aunque en forma parcial.

Es importante destacar en este punto que resulta imperativo unificar el criterio de los tribunales y la aplicación de la perspectiva de género con el objetivo de lograr una aplicación uniforme de la legislación protectora de los derechos de la mujer en materia laboral, pero también en otros ámbitos de la vida social para evitar situaciones discriminatorias. Y es que solo de esta forma podrá garantizarse el goce efectivo de los derechos fundamentales receptados en nuestra Carta Magna como así también de las garantías que el Derecho Internacional en sus diversas fuentes en ella ha introducido.

7- Referencias Bibliográficas.

7.1- Legislación:

- Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.(CCYC) Ley 26.994. Art. 185.
- Código Procesal Civil Y Comercial de la Provincia de Mendoza. 2017. Ley 9001. Art 145.
- Congreso de Argentina. 23 de agosto de 1988. Art 1. Actos discriminatorios. Ley 23.592.
- Congreso de Argentina. 27 de septiembre 1974. Arts. 9, 66, 67, 68, 80, 103, 172, 245. Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Ley 20.244.
- Congreso de Argentina.14 de abril de 2009. Art 6. Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Ley 24.685.
- Constitución Nacioanal.CN 22 de agosto de 1994. Art 14 bis y 16.

-Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

7.2 -Doctrina:

- Ackerman Mario E. Y Maza Miguel A, (2017). Manual de Elementos del Derecho del Trabajo. Santa Fe, Rubizal - Culzoni Editores.
- Alexy Robert, (1993). Teoría de los Derechos Fundamentales. Madrid .Centro de Estudios Constitucionales.
- Antón Gracia, B (2010). Discriminación por Género en el Ámbito Empresarial. Conapred.
- Bramuzzi, Guillermo C. (2019) “Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Civil” www.saij.gob.ar.
- Fernández Madrid Juan C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. La Ley.
- Grisolia Julio A. (2016). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires. Abeledo Perrot.
- Salgado, M. J. (2001). Diversidad ¿Sinónimo de Discriminación?, Fundación Regional de Derechos Humanos (INRDH). <http://www.inredh.org/descargas/defensores/diversidad.pdf> Links.

7.3 -Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. S.C. P. n° 489, L. XLIV. 15 de noviembre de 2011.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala Séptima. 57.930/2011. 10 de agosto de 2018.
- Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial Laboral y Minería de Neuquén. Sala Primera. 510003/2017. 27 de febrero de 2020.
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda. 13-04879157-8/1- 8 de enero de 2021.
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda.13-03668755-4/1 .13 de marzo de 2020.
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Sala Segunda. 13-03586356-1/1. 7 de mayo de 2021.