



¿Estado empleador o agente discriminador?: El caso Gayone y el uso del derecho administrativo como cobertura de discriminación

Secretaria Laboral y Contencioso Administrativo Laboral STJ N°3: “Gayone Marisa Analia c/ Provincia de Rio Negro (Defensoría del Pueblo-Ministerio de Gobierno) s/ Contencioso Administrativo (L) – Queja”

SEMINARIO FINAL

Alumno: Jonatan Matias Musso

Carrera: Abogacía

D.N.I.: 33.412.728

Legajo: VABG56012

Módulo: N° 4

Tutor: Agustín Ferrer

Fecha de entrega: 28/06/2025

Temática – Producto: Nota a fallo – Derechos Económicos y Sociales (DESCA:
Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales)

Autos: “Gayone Marisa Analia c/ Provincia de Rio Negro (Defensoría del Pueblo- Ministerio de Gobierno) s/ Contencioso Administrativo (L) – Queja”

Tribunal: Secretaria Laboral y Contencioso Administrativo Laboral STJ N°3

Fecha: 19 de Septiembre de 2022

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y Resolución del Tribunal. **III.** La ratio decidendi en la sentencia. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas. **VII. A.** Doctrina. **VII. B.** Jurisprudencia. **VII. C.** Legislación. **VII. D.** Otras fuentes.

I. Introducción

El fallo “Gayone, Marisa Analía c/ Provincia de Río Negro” está estrechamente vinculado con la protección de los Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (DESCA), el mismo, aborda la estabilidad en el empleo de una mujer en situación de maternidad. Los DESCAs comprenden el conjunto de derechos humanos fundamentales vinculados a condiciones materiales básicas de existencia, como el derecho al trabajo en condiciones equitativas, la seguridad social, la educación, la salud, y la no discriminación, cuya garantía efectiva permite una vida digna (Ministerio Público de la Defensa de la CABA, s.f.). El despido arbitrario sufrido por la señora Gayone, constituye una clara afectación al derecho al trabajo digno, reconocido tanto en la Constitución Nacional como en tratados internacionales con jerarquía constitucional, tales como el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incorporados con rango constitucional mediante el artículo 75 inciso 22 del mismo cuerpo normativo (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22) (Naciones Unidas, 1979) (Naciones Unidas, 1976).

La sentencia reconoce la especial protección que debe otorgarse a la mujer trabajadora durante el período de maternidad, no solo desde una perspectiva laboral, sino también desde un enfoque de derechos humanos. En este sentido, se destaca la obligación del Estado (empleador), de garantizar la igualdad hacia todos y todas, previniendo cualquier forma de discriminación por razones de género o condición personal que se le presente a cualquier persona.

El tribunal adopta un enfoque integral, que trasciende la legalidad del acto administrativo, al considerar la dimensión social del derecho al trabajo y, de ese modo, promover condiciones laborales justas y la tutela reforzada de personas en situación de vulnerabilidad. Tal como sostiene Bulygin (2009), cuando el ordenamiento jurídico no ofrece una respuesta normativa precisa frente a situaciones complejas o sensibles (como bien podría ser este caso), corresponde al juez acudir a principios jurídicos superiores. En estos casos, el deber judicial no se agota en la mera aplicación formal de la norma, sino, que puede implicar la necesidad de construir una solución jurídica, que respete valores constitucionales fundamentales, incluso cuando ello signifique apartarse de una interpretación estrictamente legalista (p. 81).

Este fallo reviste un especial interés, principalmente por el contexto en el que se produce la desvinculación de la trabajadora, cual se encontraba embarazada. La decisión administrativa, que dispuso su cese ignoró principios fundamentales como la protección reforzada de la maternidad, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y el derecho a un trabajo digno. Esta trabajadora quedó completamente desamparada en una situación de evidente fragilidad, a la vez, que se evidenciaron irregularidades por parte del organismo demandado.

Este escenario se alinea con lo planteado por Ricardo Foglia (1997), quien, al analizar el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), destaca, que el despido de una trabajadora durante el período de maternidad se presume como discriminatorio, trasladando al empleador la carga de demostrar lo contrario. Esta presunción cobra especial relevancia en el ámbito del empleo público, donde la estabilidad laboral de la trabajadora está respaldada por normas constitucionales, y tratados internacionales, que refuerzan la protección durante la maternidad (Ley N.º 20.744).

En este contexto, el problema jurídico que se plantea consiste en determinar si el Estado empleador, al no renovar el contrato o resolviendo el cese de la trabajadora embarazada en el marco de un vínculo de carácter transitorio, vulnera los derechos fundamentales protegidos por el bloque de constitucionalidad, en particular el derecho a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada y a la no discriminación por motivos de género o estado biológico.

La cuestión exige analizar si resulta legítimo que la administración invoque la finalización del plazo contractual como causa suficiente para disponer el cese de una trabajadora que se encuentra bajo una especial tutela legal, o si, por el contrario, dicha decisión configura una conducta discriminatoria incompatible con el principio de igualdad sustantiva que rige en materia de empleo público.

Desde una mirada axiológica, el conflicto revela la tensión entre la legalidad formal del empleo público y los principios de igualdad y no discriminación, que exigen una interpretación respetuosa del contenido sustantivo de los derechos fundamentales.

Resultan relevantes los siguientes precedentes, al abordar situaciones similares, en “Lepez Bernal, María Alvere c/ Gobierno de la Provincia de Tierra del Fuego”, el tribunal ordenó la nulidad del acto de cesantía de una trabajadora en goce de licencia por maternidad, reafirmando la protección especial en estos casos (STJ Tierra del Fuego, 2022). En el mismo sentido, la Corte Suprema, en “Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A.”(Fallos: 346:1489), reconoció el derecho del trabajador a ser restituido a su puesto frente a un despido discriminatorio, reafirmando el principio de igualdad y el control judicial de razonabilidad.

En esta línea, Dworkin (1984), sostiene que, todos los ciudadanos tienen derecho a ser tratados con igual consideración y respeto, incluso en las decisiones estatales que los afectan (p. 389). Bulygin (2009), advierte que, ante vacíos o lagunas axiológicas del sistema jurídico donde las normas existentes no ofrecen una respuesta compatible con los valores fundamentales, el juez no puede limitarse a aplicar la norma, sino, que debe construir una solución conforme a principios superiores (p. 33).

Desde esta perspectiva, la desvinculación injustificada de una trabajadora embarazada configura también un supuesto de responsabilidad del Estado empleador. Como lo señala el señor Mansueti (s.f.), cuando se lesiona la dignidad del trabajador en contextos especialmente protegidos, se configura un ilícito adicional, que justifica reparación autónoma. El artículo 1737 del Código Civil y Comercial prevé la reparación ante la lesión de derechos, y el artículo 1741 contempla el daño moral cuando se comprometen derechos personalísimos (Código Civil y Comercial de la Nación).

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

La señora Marisa Analía Gayone se desempeñaba como empleada pública de la Provincia de Río Negro, mediante un vínculo contractual temporario. El día 6 de abril de 2015, encontrándose aún activa laboralmente, notificó formalmente a su empleador sobre su estado de embarazo. A los pocos días, el 15 del mismo mes y año, fue informada de la ejecución de su contratación mediante la Resolución N.º 67/15, dictada con fecha 31 de marzo de 2015, donde se establecía que su contrato quedaba sin efecto. Esta resolución fue notificada después de que la trabajadora ya hubiese comunicado su gravidez, lo cual generó controversias jurídicas en torno a la legalidad de su desvinculación.

Frente a esta situación, Gayone interpuso una demanda contra la Provincia de Río Negro, ante la Cámara Primera del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de General Roca, alegando que su cese constituía un acto discriminatorio vinculado al embarazo, violatorio del principio de igualdad y de la protección especial conferida a la maternidad.

El 6 de febrero de 2020, el tribunal de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda. Consideró que la desvinculación resultaba incompatible con la tutela legal reforzada aplicable a las mujeres embarazadas, por haberse producido sin motivación suficiente y en un contexto de especial protección. Por ello, condenó al Estado provincial al pago de una indemnización por despido

arbitrario, intereses y costas. Sin embargo, desestimó el reclamo vinculado a la indemnización por antigüedad y preaviso, al considerar que el vínculo no reunía los requisitos de una relación laboral permanente con estabilidad.

La parte demandada interpuso recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley. Ante la denegatoria parcial, presentó una queja que fue admitida por el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro mediante la sentencia interlocutoria N.º 20/22-STJ, de fecha 25 de abril de 2022, habilitando la instancia de revisión.

Finalmente, con fecha 19 de septiembre de 2022, el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, integrado por el juez Ricardo Apcarián, el juez Sergio Ceci y la jueza Cecilia Criado, resolvió rechazar el recurso extraordinario, confirmando la sentencia de la Cámara del Trabajo. Se registraron las abstenciones del juez Sergio Barotto y de la jueza Adriana Piccinini. En consecuencia, se mantuvo la condena al pago de la indemnización, los intereses y las costas procesales.

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

En el pronunciamiento del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, se resolvió una controversia centrada en la legalidad y legitimidad de la desvinculación de una trabajadora estatal embarazada, tal como se ha desarrollado anteriormente, en un contexto en que la protección de la maternidad se encuentra normativamente reforzada tanto por la legislación nacional como por los tratados internacionales de derechos humanos incorporados con jerarquía constitucional. La ratio decidendi del fallo se encuentra en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación frente al despido de una trabajadora embarazada, cuya comunicación formal de su estado fue anterior a la toma de conocimiento del acto administrativo de cesantía.

El voto mayoritario, conformado por los jueces Ricardo Apcarián, Sergio Ceci y la jueza Cecilia Criado, identificó que la Resolución N.º 67/15, si bien firmada con fecha 31 de marzo de 2015, fue notificada a la actora recién el 15 de abril de ese año, es decir, con posterioridad a la comunicación formal de su embarazo, efectuada el 6 de

abril. Esta cadena temporal fue considerada jurídicamente relevante por los magistrados, ya que a ese momento ya regía plenamente la tutela legal reforzada derivada del plexo normativo vigente.

El juez Apcarián afirmó expresamente en su voto; “Si a ese momento ya contaba con el velo de protección convencional —por haber comunicado el embarazo— [...] la cesantía debe presumirse como discriminatoria” (STJ Río Negro, 2022).

Con base en este razonamiento, el tribunal sostuvo que resultaba procedente aplicar el artículo 1.º de la Ley N.º 23.592 contra actos discriminatorios y, por analogía, el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, que establece una presunción legal de discriminación ante el despido de una trabajadora en situación de maternidad. De esta forma, la carga probatoria se trasladó a la parte demandada, la cual debía ofrecer una justificación objetiva y suficiente para el cese contractual.

Al valorar las constancias del expediente, el Superior Tribunal verificó que no obraba una causa funcional objetiva, concreta y demostrada que justificara el cese. La ausencia de una razón debidamente acreditada impidió desvirtuar la presunción legal de discriminación activada por el art. 178 LCT (Ley N.º 20.744), con lo cual la desvinculación quedó configurada como un acto incompatible con los principios de igualdad y no discriminación que protegen la maternidad.

Desde el punto de vista normativo, el fallo se apoyó en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional Argentina, que incorpora con jerarquía constitucional instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en cuyo artículo 11 se reconoce el derecho de la mujer a la protección de la maternidad en el empleo, y la Convención de Belém do Pará, que obliga a los Estados parte a adoptar medidas para prevenir y sancionar la violencia y discriminación por razones de género. También se citaron los convenios N.º 3 (1919) y N.º 111 (1958), de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la protección de la maternidad y la no discriminación laboral.

El tribunal, además, se apoyó en criterios ya sostenidos en decisiones anteriores, como los casos Painetru, Orrego y Aguirre (STJ RN), donde se dejó en claro que la

protección frente a la maternidad no se limita únicamente a empleos permanentes ya que también puede extenderse a situaciones contractuales más frágiles, siempre que existan indicios razonables de arbitrariedad o de un trato discriminatorio al momento de la desvinculación.

El *thema decidendum* en este caso consistió en determinar si, en ausencia de una causa funcional concreta y en presencia de una trabajadora embarazada con notificación formal previa al acto de cesantía, se configuraba una situación de discriminación prohibida por la normativa constitucional y convencional vigente. El tribunal concluyó que los principios de igualdad y no discriminación no pueden quedar neutralizados por normas administrativas, aun en el marco del empleo público, ya que ello implicaría desconocer el mandato constitucional de protección reforzada a los grupos vulnerables (STJ Río Negro, 2022).

Haciendo hincapié a los *obiter dicta*, el tribunal realizó apreciables consideraciones en relación al principio de igualdad sustantiva y el deber judicial de aseverar que la legalidad formal no se convierta en un instrumento que encubra prácticas materialmente discriminatorias.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En esta sección se desarrollan los conceptos jurídicos fundamentales y los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que enmarcan el fallo "Gayone, Marisa Analia c/ Provincia de Río Negro". El conflicto jurídico que subyace en dicha causa requiere una revisión profunda de los institutos involucrados, así como de las interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales que los sustentan. Se evidencia especialmente la tensión entre la forma contractual del vínculo y la posibilidad real de ejercer los derechos fundamentales por parte de las trabajadoras gestantes en el empleo público precario.

El concepto de igualdad sustancial, como evolución del principio de igualdad ante la ley, resulta fundamental. Estas nociones han sido abordadas por la doctrina y reconocidas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional. La igualdad formal, entendida como trato igual para todos, ha sido objeto de críticas por parte de la doctrina, tal como lo señala Dworkin (1984), en tanto puede encubrir situaciones de desigualdad estructural que requieren un tratamiento diferenciado para lograr una igualdad real. Esta línea interpretativa se respalda en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), con jerarquía constitucional en virtud del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

En el terreno doctrinario nacional, Fera (2018), advierte que ciertas protecciones legales dirigidas a las mujeres, concebidas históricamente bajo roles familiares, pueden terminar dificultando su inserción laboral, afectando su competitividad y contribuyendo a una discriminación de hecho que debe ser revertida (pp. 130–132). Por su parte, Azzali (2024), sostiene que, el régimen jurídico del empleo público exige una protección frente al despido arbitrario, a través de mecanismos como el ingreso por concurso y el derecho a reubicación, que configuran una estabilidad laboral propia y constitucionalmente garantizada (p. 95). En igual sentido, Gutiérrez Colantuono (2016), advierte que las administraciones públicas deben internalizar activamente los compromisos internacionales en materia de género y actuar con enfoque de equidad para evitar decisiones formales que reproduzcan desigualdades estructurales, especialmente hacia mujeres en situaciones vulnerables (pp. 28-30). Estos aportes doctrinarios aquí analizados, dan solidez al desarrollo del principio de igualdad sustantiva en el plano jurídico del empleo público.

Desde la teoría del derecho, autores como Bulygin (2009, p. 33), han aportado elementos relevantes para comprender el rol de los principios en la resolución de casos complejos. Dworkin, por su parte, sostiene que los principios no funcionan como reglas estrictas, sino como estándares que orientan la decisión judicial y exigen una justificación racional frente al caso concreto. Bajo esta premisa, la protección del embarazo y la estabilidad laboral adquieren entidad como principios jurídicos que limitan la discrecionalidad del Estado empleador, incluso en contextos contractuales atípicos.

Como sostiene Sagüés (2015), el control de convencionalidad obliga a los jueces nacionales no solo a aplicar las normas internas conforme a los tratados internacionales, sino también a declarar la invalidez de los actos administrativos o legislativos que vulneren el bloque de constitucionalidad. Esta doctrina resulta especialmente relevante en el caso Gayone, ya que la desvinculación de la actora, aunque enmarcada en una decisión administrativa, debía ser valorada a la luz de los estándares internacionales sobre igualdad de género y protección de la maternidad. Desde esta perspectiva, el pronunciamiento del STJ de Río Negro puede leerse como una aplicación concreta del principio de supremacía del derecho internacional en materia de derechos humanos.

El Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, en el fallo Gayone, reafirma esa figura, al declarar la nulidad de la desvinculación y reconocer la existencia de discriminación por razón de género. Esta decisión se encuentra en línea con antecedentes como el fallo "Lepez Bernal c/ Gobierno de Tierra del Fuego" (STJ Tierra del Fuego, Sala Civil, 12/05/2022, Expte. N.º 34924/21), donde se sostuvo que la protección de la maternidad debe primar sobre los criterios formales del vínculo contractual. Asimismo, en el fallo "Municipalidad de Allen s/ queja en Amado, Néstor Javier c/ Municipalidad de Allen" (STJ Río Negro, 2020), se destacó la función protectora del juez ante actos administrativos lesivos de derechos fundamentales.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A." (2023), reafirmó la necesidad de garantizar una tutela judicial efectiva frente a despidos discriminatorios, reconociendo el derecho a la reincorporación como medida de reparación efectiva frente a la afectación de derechos fundamentales.

En definitiva, el caso en cuestión, encuentra apoyo tanto en la doctrina donde se profundiza el principio de igualdad y no discriminación, como así también en línea jurisprudencial donde se denota el privilegio de los derechos fundamentales frente a interpretaciones restrictivas del vínculo laboral. El análisis conceptual, ubica el conflicto jurídico en un marco teórico consolidado donde se reafirma la centralidad de los derechos humanos en el ámbito laboral público.

V. Postura del autor

Este fallo, representa una resolución jurídica acertada que reivindica principios fundamentales en materia de derechos humanos, particularmente los vinculados a la protección de la mujer gestante. Desde una mirada crítica, la desvinculación de la actora luego de comunicar su embarazo constituye una clara manifestación de discriminación por razones de género, encubierta bajo una apariencia de legalidad formal. Tal circunstancia no solo afecta a la trabajadora, sino también al niño por nacer, vulnerando el principio de protección integral consagrado en el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional.

El hecho de que el vínculo de empleo fuera de carácter transitorio, no puede servir de excusa válida para justificar la omisión del deber estatal de resguardar derechos fundamentales. El principio de igualdad sustancial exige un enfoque diferenciado que contemple las circunstancias específicas de la mujer embarazada, máxime cuando el Estado, como empleador, debe ser garante y ejemplo de cumplimiento de las normas protectorias del trabajo.

El fallo, en este sentido, no solo repone justicia en el caso concreto, sino que también sienta un precedente relevante para futuras controversias de similar naturaleza. Se posiciona así en línea con una jurisprudencia que reconoce la operatividad directa de los tratados internacionales con jerarquía constitucional en contextos de conflicto laboral, en especial aquellos que involucran grupos en situación de vulnerabilidad.

Por lo tanto, resulta valorable que el Superior Tribunal de Justicia haya declarado la nulidad del acto administrativo y reconocido la existencia de discriminación, ajustándose a estándares internacionales y a principios constitucionales vigentes. Este tipo de pronunciamientos contribuye a consolidar una cultura jurídica comprometida con la igualdad real, la no discriminación y la protección de los derechos económicos, sociales y culturales.

VI. Conclusión

Culminando el análisis del caso, éste permitió la visualización de una práctica institucional profundamente injusta y desafortunada para la actora, la utilización de herramientas legales para encubrir decisiones que, en realidad, ocultan un acto de discriminación evidente, haciendo que un cese contractual se justifique en una resolución administrativa no puede ser aceptado cuando detrás de esa formalidad se esconde un mensaje de exclusión hacia quien atraviesa un embarazo. Resulta muy llamativo que desde el propio Estado (garante principal de esos derechos) se naturalicen prácticas de esta índole, con una frialdad que deshumaniza, no solo a la trabajadora afectada, ya que también es la misma sociedad íntegra, quién observa y recibe la impunidad a través de estos mensajes.

Apoyo con decisión el fallo que plasmaron los magistrados, no solo por el contenido de sus fundamentos y decisión, sino también porque marcó un límite claro a estas maniobras que disfrazan la discriminación de legalidad. Sin embargo, es de creer que no basta con restituir derechos una vez quebrantado, ya que, estas conductas deben tener consecuencias para sus responsables. Porque trasfondo en cada acto institucional hay decisiones que son tomadas por personas humanas y cuando esas decisiones reflejan desprecio por la dignidad de los más frágiles, la respuesta del derecho debe ser firme, concisa, clara y comprometida. Ésta puede decirse que no es solo una causa aislada, es una manifiesta oportunidad para reafirmar que el Estado no puede, bajo ningún ropaje jurídico, permitir que subsistan o perduren desigualdades que ya no tienen lugar en una sociedad democrática.

VII. Referencias bibliográficas

A. Doctrina

Azzali, S. (2024). La interseccionalidad en los conflictos laborales de género. Ministerio Público de la Defensa. Recuperado de <https://repositorio.mpd.gov.ar/jspui/bitstream/123456789/5081/1/Azzali%20%282024%2C%2090-103%29.pdf>

Bulygin, E. (2009). Problemas lógicos en la teoría y práctica del Derecho (M. Atienza & J. C. Bayón, Eds.). Fundación Coloquio Jurídico Europeo.

Dworkin, R. (1984). Los derechos en serio (M. I. Guastavino Castro, Trad.). Ariel. (Obra original publicada en 1977).

Fera, A. (2018). Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social (Vol. 1). Eudeba.

Foglia, R. A. (1997). La presunción del artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo en los casos en que el despido tiene causa legitimante. Doctrina Laboral, (12). Recuperado de <https://www.saij.gob.ar/ricardo-foglia-presuncion-articulo-178-ley-contrato-trabajo-casos-despido-tiene-causa-legitimante-dacj980061-1997-12/123456789-0abc-defg1600-89jcanirtcod>

Gutiérrez Colantuono, P. Á. (2016). Las Administraciones públicas y la equidad de género. Recuperado de <https://www.saij.gob.ar/pablo-a-gutierrez-colantuono-administraciones-publicas-equidad-genero-dacf170087-2016-04/123456789-0abc-defg7800-71fcanirtcod>

Mansueti, H. R. (s.f.). El daño moral y los ilícitos adicionales del empleador. Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ). Recuperado de <https://www.saij.gob.ar/hugo-roberto-mansueti-dano-moral-ilicitos-adicionales-empleador-dasf080091/123456789-0abc-defg1900-80fsanirtcod>

Sagüés, N. P. (2015). El control de constitucionalidad y de convencionalidad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Estudios Constitucionales, 13(1). <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v13n1/art07.pdf>

B. JURISPUDENCIA

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (7 de diciembre, 2023). Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A., Fallos: 346:1489.

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7913911>

Superior Tribunal de Justicia de Río Negro. (19 de septiembre, 2022). Gayone, Marisa Analía c/ Provincia de Río Negro s/ contencioso administrativo. Recuperado de https://fallos.jusrionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id_protocolo=3d3d3344-1024-45b6-8ef9-54be2e9d1e6c

Superior Tribunal de Justicia de Río Negro. (5 de marzo, 2020). Municipalidad de Allen s/ queja en Amado, Néstor Javier c/ Municipalidad de Allen. Recuperado de https://fallos.jusrionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id_protocolo=3d3d3344-1024-45b6-8ef9-54be2e9d1e6c

Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego. (31 de marzo, 2022). Lepez Bernal, María Alvere c/ Gobierno de la Provincia de Tierra del Fuego. Recuperado de <https://justierradelfuego.gov.ar/perspectiva-de-genero-fallos-destacados-2022/>

C. Legislación

Constitución de la Nación Argentina. (1994). Boletín Oficial de la República Argentina.

Código Civil y Comercial de la Nación. (2015). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley N.º 20.744. (1974). Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley N.º 23.592. (1988). Actos discriminatorios. Boletín Oficial de la República Argentina.

Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de Estados Americanos. (1994). Convención de Belém do Pará. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre la protección de la maternidad, N.º 3. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312248

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), N.º 111. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312256

D. Otras fuentes

Ministerio Público de la Defensa de la CABA. (s.f). ¿Qué son los DESCA? Recuperado de <https://descajus.jusbaires.gob.ar/derechos-desca/>