



“El trato discriminatorio hacia la mujer: la socavación sistémica del derecho subjetivo de “igual remuneración por igual tarea”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza (Sala Segunda): “Montani Trivio, Daniela c/ Trammat S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial.” CUIJ 13-03668755-41. (13/03/2020).

Seminario Final

Carrera: Abogacía

Alumno: Lidia Dolores Sánchez

DNI: 22.985.309

Legajo: VABG58599

Tutor: Ramón Ferrer Guillamondeg

“Cuestiones de Género”- Modelo de caso

Fecha de entrega N° 4: 26 de junio de 2022

Tema: Cuestiones de Género

Sentencia: “Montani Trivio, Daniela c/ Tramati S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial.” CUIJ 13-03668755-41

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de Mendoza (Sala Segunda).

Fecha: 13 de marzo de 2020.

Sumario: I. Introducción de la nota a fallo II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. La *ratio decidendi*: argumentos centrales esgrimidos por los jueces. IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Palabras de cierre. VII. Listado bibliográfico. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

I. Introducción de la nota a fallo

Si bien se parte de la premisa de que se trata de una contienda en el marco de una relación laboral, cobra vital relevancia la cuestión de género ya que violencia contra las mujeres -en el ámbito laboral-, al quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe, por consiguiente, trae aparejadas numerosas y dolorosas consecuencias personales, económicas, sociales y morales (Dobarro, 2008).

A la luz del Art 14 bis de la Constitución Nacional y la CEDAW, en cuyo art. 11 inc. I, ap. c) reseña: “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo” giran las consideraciones que deberán resolverse en la sentencia que se analizará. La Ley 26.485, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belem do Pará), aprobada por la ley 24.632 se erige una pirámide protectoria en miras de tutelar los derechos de la mujer.

La Sala II de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en autos: “Montani Trivio, Daniela c/ Tramati S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial.”(13/03/2020) coligió que la actora había padecido violencia contra la mujer

ya que la empleadora había “quebrantado el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”. Se trataba de una abogada, quien cumplía funciones de gerenta de legales en una empresa de transportes y cuya remuneración mensual equivalía casi a la mitad de la remuneración del resto de los gerentes varones. Si bien la causa habría tenido origen en base a su despido injustificado y la violencia laboral sufrida dentro de ese ámbito, cuya licencia médica se encontraba corroborada, empero, la empleadora la había despedido bajo la supuesta causal de abandono de trabajo art 244 LCT. Mediante recurso de aclaratoria –que fue denegado por la Cámara- la mujer reclamó su derecho a la equiparación salarial para percibir la misma remuneración que recibían por igual tarea sus compañeros gerentes varones.

Ante su despido, la sentencia condenó a pagar las indemnizaciones emergentes del mismo de acuerdo a la misma remuneración que percibían los gerentes. La sentencia se funda en el derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, en virtud de la aplicación del principio de no discriminación con apoyo en numerosos instrumentos internacionales.

En el rememorado fallo “Aquino”¹, la CSJN en uno de sus considerandos hace alusión a la persona humana entendiendo que “(...) es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo –más allá de su naturaleza trascendente– su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental”, y, “el trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mero mercado económico y se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, normativamente comprendidos en la Constitución Nacional”.

Para ingresar al ámbito laboral, la persona no se despoja de su dignidad para ingresar al ámbito laboral; muy por el contrario, lo hace con un doble orden de protección: el de los derechos humanos fundamentales y el que tutela a la persona que trabaja (Dobarro, 2008).

La sentencia que se analiza advierte un problema axiológico, ello se evidencia en un conflicto valorativo entre leyes y principios o bien entre dos principios (Alchourrón & Bulygin, Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, 2012).

¹ (C.S.J.N.,(2004) “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidente Ley 9688”, 2004)

El conflicto normativo axiológico que se observa, se produce entre el principio de no discriminación previsto en el art 14 bis de la CN y la CEDAW art 11 y demás instrumentos con jerarquía legal por los tratados, respecto del derecho de parte de la empleadora. Aquí se vulnera “igual remuneración por igual tarea” cuyo avasallamiento se agrava por la condición de mujer que reviste la actora.

Dworkin esgrime su propia teoría en lo que respecta a la actitud que deben tener los jueces ante un caso difícil. Arguye que ese juez omnisciente debe valerse de los principios, ya que exige el razonamiento y la integración de ese razonamiento en una teoría cuya aplicación no se puede llevar a cabo de manera automática. El magistrado debe balancear los principios y decidirse por el que tiene más peso (Dworkin, 2010, pág. 11).

El caso que se exhibe, es merecedor de un análisis. El mismo se iniciará ante la descripción de los hechos y situaciones que originaron el litigio. Se esbozará a modo de síntesis la sentencia y cuáles fueron los motivos y las razones que llevaron a los jueces de la Corte Suprema de Justicia de Mendoza a resolver el silogismo planteado. Seguidamente, se sustentará una base doctrinaria y jurisprudencial para la mejor comprensión de la temática. Se brindará una conclusión que previamente irá antecedida de la postura de la autora. Con estas páginas se pretende ratificar la visión despojada de androcentrismo que deambuló a lo largo de las décadas pasadas sobre la mujer y su trato discriminatorio dentro del ámbito de trabajo.

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

El caso bajo examen se inicia a raíz de la causa iniciada por la Sra. Montani Trivio ante la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, contra su empleadora Autotransportes Andesmar y otros en razón de su despido injustificado. La actora, que cumplía funciones como gerenta del área de legales, ingresó a prestar servicios en el año 2006 para la empresa A.A. S.A. Al tiempo de ser transferida a Tramati S.A., a partir del año 2012 se inició, en su ambiente laboral, una persecución hacia su persona por razón de su género, que la llevó a comenzar una licencia por enfermedad con tratamiento psiquiátrico por trastorno ansioso depresivo.

Si bien no hubo unanimidad en los diagnósticos entre los profesionales de las partes, luego de una junta médica en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, el

médico del organismo expresó que debía continuar con tratamiento médico especializado psiquiatría, psicológico y farmacológico hasta tanto su médico le otorgara el alta.

Por su parte, las accionadas señalaron que se le requirió a la actora que justificara sus inasistencias con la entrega de los certificados que mes a mes anunciaba ostentar, lo que no aconteció. Por lo cual mediante CD de fecha 11/12/2014 consideraron que la misma se posicionó dentro del marco del art 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A su vez, la Sra. Montani Trivio, mediante recurso de aclaratoria, introdujo una pretensión de equiparación salarial como gerente del área de legales, ya percibía una remuneración que equivalía casi a la mitad de la remuneración del resto de los gerentes varones. Si bien, la resolución en crisis hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la actora y condenó a pagarle rubros indemnizatorios, salariales y multa art. 2 de la Ley 25.323, originados en el despido injustificado, desestimó la pretensión de equiparación salarial de la actora como gerenta de legales de las demandadas, introducida mediante recurso mencionado, por exceder del objeto de este remedio procesal.

Contra dicha decisión la actora interpone recurso extraordinario provincial. Funda el mismo en el art. 145 inc. II) ap. b) y c) del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario, argumentando que el juzgador omitió pronunciarse respecto del salario que debió haber percibido la trabajadora por haberse desempeñado como gerenta, en igualdad de condiciones con el resto de los gerentes de la empresa, y con la pertinente incidencia en el monto de los rubros reconocidos en la sentencia.

Las demandadas, también deducen dicho recurso extraordinario, sosteniendo que la decisión es arbitraria, lo que deriva en una afectación de su derecho de propiedad, seguridad jurídica, defensa y debido proceso. Resaltan la interpretación errónea realizada por la Alzada sobre los arts. 244, 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo. Insisten en la falta de justificación de las inasistencias por parte de la actora, lo que habría configurado el abandono de trabajo previsto en la norma mencionada.

Los Señores Ministros del Tribunal Dres. Mario Daniel Adaro, José V. Valerio y Omar Alejandro Palermo, con votación unánime, coligieron a favor de la actora, destestimando los recursos de las empresas y, en consecuencia, condenaron a las accionadas a pagarle solidariamente de quedar firme la liquidación, la suma histórica de capital de \$277.000 pesos.

III. La *ratio decidendi*: argumentos centrales esgrimidos por los jueces

Los argumentos sobre los cuales los altos magistrados ciñen su postura son los siguientes. Primeramente acreditaron el desempeño de la actora en tal función y se constató que la demandante reclamó la equiparación salarial con el resto de los gerentes.

Esgrimen la necesidad de otorgar un salario análogo para la actora que desempeñó iguales tareas, de conformidad con la garantía de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis de la Constitución Nacional y normas de protección de la mujer). Sostuvieron en uno de sus considerandos que “todos los gerentes relevados por la pericia contable eran varones mientras que, la única mujer en la misma función era la actora y, llamativamente, no percibía aumentos salariales, recibía casi la mitad de los ingresos que aquéllos, con reducciones y pagos seccionados, sin justificación alguna”.

Ello denota la manifiesta intencionalidad contra el género femenino que subyació en el accionar de la demandada cuando mantuvo un trato evidentemente discriminatorio hacia la actora respecto de los demás compañeros hombres que cumplían idéntica función. Enaltecen el derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

Sostuvieron que no le asistía razón a la demandada en su interpretación del Art. 244 de la L.T.C., por ausencia del ánimo abdicativo. De manera coincidente con la Alzada concluyó que la actora no podía concurrir a prestar sus funciones porque se encontraba de licencia por enfermedad psiquiátrica. Además, consideraron procedente la petición de equiparación salarial solicitada por la actora, con fundamentos en la garantía de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis de la CN) y atento a que constituye violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, quebrantar la garantía ya mencionada, con razón del convenio CEDAW, en su art. 11 inc. I, ap. c): “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

El resolutorio realizó una nueva ponderación de las circunstancias de la causa con perspectiva de género y sobre la base de toda la normativa internacional y local de protección contra todas las formas de discriminación de las mujeres. Lo novedoso aquí fue la conclusión a la que arribaron: “constituye, por tanto, violencia contra las mujeres -

en el ámbito laboral-, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”.

IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales

El derecho del trabajo ha sido distinguido por su carácter protectorio, con una única y exclusiva meta: la tutela de la persona que trabaja, pese a los cambios operados durante más de un siglo en la forma y modalidades en que se presta el trabajo en relación de dependencia, mantiene plena vigencia (Dobarro V. M., 2014).

La discriminación en el trabajo constituye un fenómeno cotidiano y universal, ya la persona trabajadora siempre está expuesta a padecer ese flagelo, que puede implicar un trato hostil peor al recibido por sus pares, por el hecho mismo de la desigualdad, subordinación o dependencia y más expuesto está cuanto más débil es (Ermida Uriarte, 2011).

Así, la no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. El fenómeno discriminación en el ámbito laboral se enrola dentro de uno más amplio: la de la violencia laboral. Pues la primera constituye una de las posibles expresiones de la segunda de las mencionadas, aquí, se permeabiliza de manera más evidente tratarse de una mujer.

La afirmación esgrimida por Mario Ackerman constituye un fiel reflejo de la regulación de la situación de la mujer trabajadora que nos presenta la L.C.T.:

(...) se basa en la normal asunción por la mujer de quehaceres domésticos y obligaciones de familia que, aunque no es completamente válido para las trabajadoras solteras sin hijos, traduce la lógica profunda de la veda normativa que, de paso, margina implícitamente a los hombres de tales obligaciones. Porque lo que subyace en todas estas reglas –básicamente prohibiciones– es, en rigor, la discriminación en razón del sexo (Ackerman, 2016, pág. 136).

La creación de la Organización Internacional del Trabajo ha cumplido más de cien años, y, no obstante ello, el organismo sigue proclamando que en pos de un mejor futuro del trabajo para todos se requiere un paso decisivo hacia la igualdad de género (O.I.T., 2019). En tal sentido ha expresado que en 1919 la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo.

Ya se ha referido *ut supra* la implicancia del art 14 bis de la Constitución Nacional y la CEDAW, en cuyo art. 11 inc. I, ap. c) en cuanto se erigen a favor de equiparar el derecho a una remuneración equitativa y en cuanto a igualdad de trato.

La conceptualización de la violencia de género adquiere cierta complejidad debido a la existencia multiplicidad de definiciones, dependiendo del ámbito en donde se origine. No obstante ello, es notorio que constituye una de las principales fuentes de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo (Sosa, 2021).

Acerca de las previsiones de la Ley 26.485 contra la violencia en general, Litterio (2017) esgrime que aun cuando está reservada al género femenino, así como también contra la violencia, la discriminación y los acosos en el trabajo, en buena medida están a la vanguardia en la atención de los estándares internacionales incorporados por los nuevos instrumentos de mención. En ese orden de ideas, reseña que la misma fue parcialmente reglamentada por el Decreto 1011/201, y, en lo que respecta a la violencia laboral es igualmente aplicable sin distinción a todas las personas en virtud del principio de igualdad de trato consagrado por nuestra legislación interna e internacional, y por nuestra jurisprudencia.

El recientemente incorporado Convenio n° 190 de la OIT impone la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona aun mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género por parte de los Estados miembros que lo ratifiquen. Impulsa a adoptar medidas dirigidas a prohibir de manera estricta la violencia y el acoso.

Mayormente son las mujeres quienes sufren condiciones desfavorables a nivel laboral tanto en lo que se refiere a puestos de trabajo como a jerarquización laboral y salarios. La Organización Internacional del Trabajo, se actualiza contantemente atento a la transformación sociocultural y amplía su margen tuitivo en función a las nuevas necesidades que merezcan resguardo. Es así como reseña que:

(...) la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2019)

En cuanto al problema axiológico, Alchourrón y Bulygin (2012) lo conceptualizan como aquellas circunstancias en las que normas y/o principios colisionan en determinados contextos repercutiendo directamente en la necesidad de que los

magistrados deban realizar una nueva ponderación en miras de resolver acerca de la supremacía de uno de ellos en el caso en concreto. A la luz del orden imperante y del marco protectorio esgrimido, de manera clara se colige a favor de la prevalencia del principio de no discriminación previsto en el art 14 bis de la CN y la CEDAW art 11 y demás instrumentos con jerarquía legal por los tratados, respecto del derecho de parte de la empleadora. Constituye una vulneración agravada de “igual remuneración por igual tarea” a causa de la condición de mujer de la actora.

En el marco de las decisiones judiciales en los que se resuelven los casos de violencia de género, se visualiza la transversalización que supone “el derecho de acceso a justicia, entendido como el derecho a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia y a un juicio imparcial, y como elemento fundamental de la protección de los derechos humanos”. Es decir, se trata de un nuevo paradigma que, recogiendo los frutos de la experiencia transitada, constituya una respuesta más eficiente basada en la transversalización de la perspectiva de género (Sbar, 2017).

Se aclara de manera sintética el concepto de la figura de “abandono de trabajo”, prevista en el Art. 244 de la L.C.T., la cual implica un acto de incumplimiento del trabajador que sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso. Es traído a colación ya que la empleadora adujo en su defensa dicha causal, no obstante fue raudamente desechada mediante la acreditación de la violencia laboral sufrida por la actora y su falta de intención abdicativa de la misma.

V. Postura de la autora

Históricamente, la mujer por su condición ha sufrido todo tipo de flagelos en los ámbitos en que ha querido desarrollarse. En tanto la relación de poder o relación desigual con el hombre constituya un campo fértil, hallará espacio para propender a su discriminación. Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22 C.N.), cumplen la función de legitimar y especificar las obligaciones que deben ser asumidas por los Estados y por los particulares para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Este derecho internacional de los derechos humanos está integrado entonces por instrumentos vivos, que acompañan la evolución de los tiempos y del medio social en que

se ejercen los derechos protegidos (Cancado Trindade, 2002) y se expresa en una dimensión intertemporal, también respaldada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

No cabe lugar a dudas de que la violencia de género se encuentra estrechamente vinculada con las inequidades económicas, sociales, culturales y políticas. Surge de manera apremiante la necesidad de reforzar la intervención pública y privada en forma integral, mediante programas de capacitación y acompañamiento para evitar este tipo de trato discriminatorio dentro del ámbito laboral. Los operadores jurídicos deben ser más permeables a las medidas innovadoras en pos de brindar protección a las cuestiones de género.

En el fallo analizado no sólo se traslució la realidad inequitativa en la se ve inmersa la mujer, sino la forma brutal y sistémica en la que se socavó su derecho subjetivo de “igual remuneración por igual tarea” de manera repetitiva, en su entorno de trabajo. La realidad conlleva a manifestar que existe en la actualidad un menor porcentaje de mujeres que ostentan un cargo jerárquico –en relación al género masculino- y que en el cargo ocupado, mayormente reciben este trato discriminatorio. Del material probatorio se corroboró que la actora se encontraba de licencia a causa de una afección psicológica causada por el contexto hostil en el ámbito laboral en el que se desempeñaba. No sólo cumplía las funciones de sus colegas varones sin obtener la categoría acorde a su puesto, sino que recibía la mitad del salario en proporción a los demás gerentes.

Esta realidad es la que impulsa al género femenino a alzarse en contra de la concepción que ha quedado obsoleta. La igualdad plasmada en el art 14 bis de nuestra Constitución y el art 11 de la CEDAW no debe simplemente constituir letra muerta, sino que enaltecen la garantía en pos de erradicar dicho trato discriminatorio. Por todo lo expuesto se explicita mi adhesión a lo resuelto por la Sala Segunda de Corte Suprema de Justicia de Mendoza.

VI. Palabras de cierre

Tal como se ha reseñado en los epígrafes previos, la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en autos: “Montani Trivio, Daniela c/ Tramati S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial.”(13/03/2020) sienta precedente al asistir razón a la actora en cuanto a la violencia padecida en el ámbito laboral y su despido

injustificado. La empleadora había “quebrantado el derecho de igual remuneración por igual tarea o función” y la había despedido bajo la supuesta causal de abandono de trabajo art 244 LCT.

Mediante recurso de aclaratoria –que fue denegado por la Cámara- la mujer reclamó su derecho a la equiparación salarial para percibir la misma remuneración que recibían por igual tarea sus compañeros gerentes varones ya que su salario equivalía casi a la mitad de los mismos, a pesar de que la actora era gerenta del área de legales. Se halló en los autos, un problema jurídico axiológico que suscitó un conflicto normativo entre el principio de no discriminación previsto en el art 14 bis de la CN y la CEDAW art 11 y demás instrumentos con jerarquía legal por los tratados, respecto del derecho de parte de la empleadora. Aquí se vio severamente agravada la vulneración “igual remuneración por igual tarea” por la condición de mujer revestida por la actora.

A la luz del orden imperante y del marco protectorio esgrimido, se coligió a favor de la prevalencia del principio de no discriminación previsto en las citadas normas. Se destacó la importancia de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22 C.N.), y el cumplimiento de su función de legitimar y especificar las obligaciones que deben ser asumidas por los Estados y por los particulares para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. La Ley 26.485, su Decreto 1011/201 reglamentado y el recientemente incorporado Convenio n° 190 de la OIT constituyen la piedra angular sobre la que se otorgan garantías sólidas a una vida libre de violencia.

Para finalizar, dejar trascender nuevamente las palabras esgrimidas por Viviana Dobarro (2008) “la persona no se despoja de su dignidad para ingresar al ámbito laboral; muy por el contrario, lo hace con un doble orden de protección: el de los derechos humanos fundamentales y el que tutela a la persona que trabaja”.

VII. Listado de revisión Bibliográfica

Doctrina

Ackerman, M. (2016). *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan, segunda edición revisada, ampliada y actualizada* . Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Cancado Trindade, A. A. (2002). *Estudios de Derechos Internacional*. Córdoba: Ed. D. Lerner Editores.
- Dobarro, V. (2008). “La violencia en las relaciones laborales y el avasallamiento de la dignidad humana (Primera Parte). *Revista Doctrina Laboral* N° 276, 955-981.
- Dobarro, V. M. (2014). 40 años de la L.C.T. El art. 17 Bis: un retorno a los principios generales del Derecho del Trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo. Revista Derecho del Trabajo , nro 9*. Infojus
- Dworkin, R. (2010). *Los derechos en serio*, 8° ed. Barcelona: Ariel Derecho.
- Ermida Uriarte, O. (2011). “Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación”. *Revista Derecho Laboral, t. LIV, nro. 241*. Montevideo.
- Litterio, L. H. (2017). “*El trabajo de las mujeres. Las normas, la jurisprudencia y la realidad*”. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- O.I.T. (2019). “Un paso decisivo hacia la igualdad de género”, Resumen Ejecutivo.
- Sbar, C. (2017). *La transversalización de la perspectiva de género: un enfoque necesario*. Obtenido de en cij.gov.ar (06/07/2017).

Jurisprudencia

- C.S.J.N. (2010). “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.”, Fallos: 333:2306 (07 de 12 de 2010).
- C.S.J.M. (Sala II), (2020). “Montani Trivio, Daniela c/ Tramati S.A. y otros U.T.E. s/ despido s/ recurso extraordinario provincial.”, CUIJ 13-03668755-41 (13 de 03 de 2020).
- C.S.J.N. (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, p.489. XLIV (15 de 11 de 2011).
- C.S.J.N. (2004) “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidente Ley 9688” (21 de 09 de 2004).

Legislación

- Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).

Ley N° 23.451, (1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares" Convenio 156. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 01/12/1986).

Ley N° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios. (BO 05/09/1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 27.580, (11/11/2020). Conv. sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT). (BO 15/12/2020). Obtenido de Honorable Congreso de la Nación Argentina.