



**ABOGACIA**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

**PROYECTO DE INVESTIGACION APLICADA**

**“VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL AMBITO  
LABORAL”**

**BORGNA, BETINA RAQUEL**

**LEGAJO: ABG08855**

**Julio 2018**

## **Resumen**

En el presente trabajo se conceptualizan las conductas generadoras de violencia de género contra la mujer en el ámbito laboral, con un especial enfoque en el procedimiento aplicable en la Provincia de Córdoba y a las medidas que deben adoptarse para la debida protección de la víctima, cuando la denuncia llega al poder judicial.

Para un desarrollo coherente de la temática elegida, se exponen inicialmente los conceptos de género y perspectiva de género como construcción cultural, -conceptualizada en su contexto histórico y geográfico-, analizándose la normativa internacional, nacional y provincial que los receptan, ordenamientos que definen, previenen y/o sancionan la discriminación y la violencia contra la mujer.

Se exponen y analizan fallos internacionales, nacionales y provinciales en los que se evidencia la aplicación de esa legislación, y los estándares jurídicos americanos que deben respetarse en la materia.

Destaca la necesidad de una adecuación del Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Córdoba, a fin de que se precise expresamente el tipo de procedimiento aplicable cuando la demanda se interpone, fundada en conductas violentas contra la demandante que continúan ejerciéndose al momento de promoverse la misma, y las medidas que el magistrado puede y debe adoptar para su cese inmediato, correlacionadas con las dispuestas por la ley cordobesa N° 10401/2016.

## ***Abstract***

*Gender violence against women in the workplace and their generating behaviours are conceptualized in this dissertation, with a special approach in the applicable procedure in Province of Córdoba and to the measures that must be adopted for the due protection of the victim, when the complaint reaches the judiciary.*

*First of all, concepts of gender and its perspective as cultural construction are exposed for a coherent development of the chosen topic, -these concepts are conceptualized in its historical and geographical context-, within the analysis of the international, national and provincial regulations that receive them; as well as codes to which define, prevent and / or penalise discrimination and violence against women.*

*On the other hand, the application of this legislation is evidenced through international, national and provincial decisions which have been already exposed and analyzed; besides the South American legal standards that must be respected by the issue in question.*

*To conclude, this dissertation emphasizes the need for an adjustment in the Labor Procedures Code of Province of Córdoba, in order to expressly specify the type of applicable proceedings when the claim is brought, well-founded on violent behaviour against the plaintiff which continues to be exercised when filed it, and measures the judge can and should take immediate halt to, correlated with those measures provided by the Cordoban law No. 10401/2016.*

## Índice

Resumen.....	2
Introducción.....	8
<b>Capítulo I. Perspectiva de género y violencia.....</b>	<b>14</b>
Introducción.....	15
1.1.Cultura y violencia contra la mujer.....	15
1.2 Relación entre la desigualdad económica y la violencia contra la mujer.....	18
1.3. La perspectiva de género en la justicia.....	27
1.4. La violencia contra la mujer como una forma de violación de los derechos humanos.....	29
1.5. Los operadores judiciales en cuestiones de género.....	35
1,6. Feminismo: la lucha de las mujeres y la dialéctica hegeliana.....	38
Conclusiones parciales.....	40
<b>Capítulo II. Normativa internacional: violencia de género en el ámbito laboral.....</b>	<b>43</b>
Introducción.....	44
2.1. Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.....	44
2.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993.....	49
2.3. La Declaración y Plataforma de acción de Beijing de 1995.....	50

2.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia contra la Mujer, o "Convención de Belem do Para", de 1994.....	51
2.5. Convención sobre los derechos del niño.....	55
2.6. Convenios de la OIT referidas a la igualdad de género.....	58
2.6.1. Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.....	58
2.6.2. Convenio núm. 100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.....	61
2.6.3. Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación),1958.....	63
2.6.4 Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973.....	64
2.6.5 Convenio N° 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.....	65
2.6.6 Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.....	66
2.6.7 Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.....	71
<b>2.6.8 Programa de trabajo decente. OIT. 2008.....</b>	<b>72</b>
Conclusiones parciales.....	73

### **Capítulo III. Normativa nacional argentina: violencia de género en el ámbito laboral**

Introducción.....	82
3.1. Ley 26.485 de Protección integral a las mujeres.....	83

3.1.1. Antecedentes históricos.....	83
3.1.2 Disposiciones de la ley 26485 relacionadas con la violencia en el ámbito laboral.....	84
3.1.3 Responsabilidad de los poderes del Estado en la ley N° 26.485.....	92
3.2. Procedimientos judiciales y administrativos.....	94
3.2.1. Medidas preventivas urgentes.....	95
3.2.2. El desarrollo del procedimiento judicial.....	97
3.3. Síntesis de la normativa en materia de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, contemplada en la ley 26.485.....	99
3.4 Fallos destacados que interpretan y aplican la ley 26.485.....	102
3.4.1 “PMA c/ S.A.L.N S/ Despido” Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo. 8/2/2013.....	102
3.4.2 “PSL c/ La Pompeya S.A. s/despido”. 21/09/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I.....	110
Conclusiones parciales.....	117
<b>Capítulo IV. Normativa de la Provincia de Córdoba: procedimiento y medidas de resguardo en casos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.....</b>	<b>123</b>
Introducción.....	124
4.1. Ley N° 10.401/2016. Protección Integral a las Víctimas de Violencia por Cuestión de Género, en el marco procesal administrativo y jurisdiccional.....	124

4.2. Resoluciones de la Justicia de Córdoba fundadas en las disposiciones de la ley 10.401.....	133
4.2.1. “Cerquetti, Alejandro-Denuncia por Violencia de Género-Recurso de Apelación”.....	133
4.2.2. Fallo “Giménez, AH – Denuncia por violencia de género” Expte 6751331.....	137
Conclusiones parciales.....	139
<b>Capítulo V. El procedimiento en el Fuero Laboral en casos de violencia de género contra la mujer en el ámbito del trabajo.....</b>	<b>144</b>
Introducción.....	145
5.1 Procedimiento en el Fuero Laboral en casos de violencia de género en dicho ámbito.....	145
5.2. Propuesta de modificación del Código Procesal laboral.....	151
5.3. Los Estándares Jurídicos del sistema interamericano.....	153
Conclusiones parciales.....	161
<b>Conclusiones Finales.....</b>	<b>164</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>184</b>

## **Introducción**

La violencia de género contra la mujer, derivada de la concepción de una relación desigual de poder respecto del hombre, afecta diversos ámbitos de su vida cotidiana, entre ellos el relacionado con la esfera laboral, cualquiera sea el empleo o actividad en la que se desempeñe,.

Dado que no sólo en nuestro país, sino en el mundo entero, el desarrollo de conductas violentas tienden a ser prevenidas, eliminadas o sancionadas cuando ya se han producido, se ha planteado como problema de investigación cuál es, en la Provincia de Córdoba el procedimiento judicial y cuáles el tipo de medidas a adoptar, para que la protección integral de las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral, se hagan efectivas.

Para intentar una respuesta al problema planteado se enuncian en primer término cuáles son los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente, que promueven y garantizan la protección integral de la mujer, cuáles las agresiones mediante las cuales se produce la violencia de género y qué se entiende por este tipo de violencia, para luego configurar cómo se traduce la misma en el ámbito laboral.

Utilizando los principios consagrados en los tratados internacionales a los que nuestro país ha ratificado, se analiza la normativa interna a nivel nacional, en especial la Ley N° 26.485 y la ley adjetiva de la Provincia de Córdoba, N° 10.401/2016, que refiere específicamente al procedimiento y medidas a adoptar en caso de producción de conductas violentas y discriminatorias.

En efecto, en la Provincia de Córdoba, en respuesta al clamor de las organizaciones sociales y políticas, en especial manifestado en las sucesivas marchas de “Ni una Menos” y en atención a una realidad cada vez más demostrativa de hechos de violencia contra las mujeres, se sanciona y promulga en el año 2016 la Ley 10.401 que regula los aspectos jurisdiccionales y procesales, vinculados a la aplicación de la Ley nacional ut supra mencionada.

Esta normativa provincial vino a complementar la Ley de Violencia Familiar Nro. 9283, sancionada en el año 2006, en la que se contempla la violencia en su modalidad domestica hacia la mujer, además de la regulación de medidas de resguardo para los hechos de violencia que se suceden en el ámbito familiar



La lucha histórica de las mujeres, por el reconocimiento de sus derechos, fue moldeando paulatinamente los estereotipos culturales en que se encasilla el rol tradicional que debe cumplir un hombre o una mujer en el movimiento del engranaje social.

Sin embargo, y a pesar de encontrarnos transitando la segunda década del siglo XXI, aún subsiste en muchos países de Latinoamérica y el mundo, incluida la Argentina, la discriminación laboral hacia la mujer, fundada en el paradigma de su subordinación al poder del hombre, lo que impide la igualdad real de ambos sexos.

Como en el presente trabajo se analiza el alcance de la violencia de género hacia la mujer en el ámbito laboral, como supuesto de hecho ante el cual los órganos judiciales competentes deben aplicar medidas expeditivas de resguardo a fin de hacer valer el derecho de la mujer al trabajo, como así también el resto de los derechos humanos constitucionalmente reconocidos, el objetivo general planteado es el de analizar el procedimiento judicial vigente en la Provincia de Córdoba, para la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género en su modalidad laboral y determinar cuáles son las medidas de resguardo que pueden adoptarse en el marco del mismo.

Consecuente con lo expresado, la hipótesis de trabajo a demostrar consiste en determinar si las disposiciones de la ley 10.401/2016, que comprende un conjunto de normas destinadas a la protección jurisdiccional de la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral, en especial en su art. 11, son de aplicación al procedimiento de la Justicia del Trabajo o, en su defecto- para ser efectivas-, requieren la modificación del Código de Procedimientos Laboral para asegurar su aplicabilidad.

El marco metodológico adoptado, en lo referente al tipo de estudio o investigación, es la estrategia cualitativa, en cuanto se utiliza para la adquisición de la teoría la observación comprensiva, integradora y multideterminada en los casos concretos.

Los datos recabados se seleccionaron de acuerdo con su capacidad de generar información relevante, para la descripción y comprensión del concepto de violencia de género contra la mujer en el ámbito laboral, y los institutos procesales en el marco de ley provincial N°10.401 de Protección Integral de la Mujer, profundizando asimismo el conocimiento de la normativa nacional e internacional, jurisprudencia relacionada y la doctrina relevante en la materia.

En cuanto las fuentes utilizadas, las mismas han sido las primarias, tales como la legislación nacional y los tratados y convenciones internacionales a las que nuestro país ha adherido, como así también los fallos relevantes en materia de violencia en el ámbito laboral.

Se utilizaron asimismo fuentes secundarias, que analizan y comentan las fuentes primarias, tales como revistas jurídicas especializadas que refieran a la temática elegida, comentarios a fallos judiciales, ponencias, tesis, monografías e informes elaborados por organismos especializados. Finalmente se ha recurrido a fuentes terciarias, que comentan, critican o analizan a las secundarias, y las mismas han consistido en artículos y libros que refieren a las posiciones adoptadas por diversos autores, las críticas que efectúan a comentarios a fallos y los manuales de estudio que recopilan las opiniones de la doctrina.

En cuanto a la técnica de recolección y análisis de datos, es decir los procedimientos mediante los cuales se genera información válida y confiable, que en la lógica cualitativa se caracteriza por un tipo de razonamiento inductivo-, se ha utilizado la observación descriptiva, para construir la teoría mediante la observación de fenómenos concretos.

Mediante el uso de esta técnica se decidió el tipo de fenómeno a observar, conforme el problema de investigación planteado y se definió el campo especificando sus dimensiones, recabando en consecuencia los datos que proporcionan tanto las fuentes primarias como las secundarias o terciarias, que refieren a la problemática de la violencia de género que agrede a la mujer en el ámbito laboral, los mecanismos legales de protección y la determinación de las medidas de resguardo expresadas en la normativa vigente, determinando en cada caso concreto si el accionar jurisdiccional responde al principio de progresividad de los derechos.

Como técnica de análisis de los datos colectados, se ha utilizado la de análisis documental y de contenido, que ha permitido ubicar el objeto de investigación en su contexto histórico, determinar la evolución y cambios de paradigmas, e interpretar -en consonancia con los tratados internacionales-, el contenido de la ley nacional de Protección Integral de la Mujer, en cuanto fuera sometida a violencia en su lugar de trabajo.

Mediante esta técnica se ha podido ubicar, en el presente trabajo, el instituto de la progresividad de los derechos de niñas y adolescentes, exponer y analizar las razones sociales y culturales en las que se fundan las normas nacionales referidas a la capacidad de hecho, recoger las diferentes posiciones doctrinarias al respecto y los fallos jurisprudenciales en la materia.

En lo relativo a la delimitación temporal y al nivel de análisis, se parte del examen de la normativa internacional referida a los derechos humanos de la mujer, cuyo más importante reconocimiento se da a través de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) del año 1979, -ratificada por nuestro país y a la que la reforma constitucional de 1994 otorga jerarquía constitucional-, tratado que define a la discriminación contra la mujer sobre la base de la igualdad con el hombre. Se considera asimismo la Convención sobre los Derechos del Niño del año 1989, que reconoce a niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho y su capacidad progresiva para el ejercicio autónomo de sus derechos.

El punto de partida consignado no implicó obviar la legislación internacional, que constituyen antecedentes de la CEDAW, en especial los tratados aprobados por la OIT que la preceden. De igual forma, se desarrollan los antecedentes en nuestro país de las disposiciones de la ley N° 26.485, los contenidos de la ley 23.849 de 1990, de la ley 26.061 de Protección Integral a la niñez y adolescencia, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, las disposiciones del Código Civil y Comercial, vigente desde 2015.

En esta investigación longitudinal se incorporaron los casos jurisdiccionales más importantes y la doctrina nacional e internacional en la materia.

El nivel de análisis consistió en la exploración, descripción e interpretación de la legislación, la doctrina y la jurisprudencia en sus casos más destacados, y el planteo de la inteligencia de aquellas con la Ley Provincial N° 10.401, en cuanto la misma contiene normas de procedimiento y medidas de resguardo, aplicables a los casos en que la violencia de género se produce contra la mujer en la Provincia de Córdoba, y la forma en que en el procedimiento jurisdiccional laboral local puede receptorlas.

Se ha distribuido el desarrollo del presente en cinco capítulos. En el primero se desarrolla, bajo el título “Perspectiva de Género y Violencia”, en el que se expone la relación existente entre la cultura y la violencia contra la mujer y en especial cómo se manifiesta la misma a través de la desigualdad económica. Asimismo se analiza la violencia de la mujer como una forma de transgresión de los derechos humanos, y se contempla cuál es la perspectiva de género en la justicia, en especial en lo que a los operadores judiciales refiere. E el capítulo II se ha desarrollado la normativa internacional en materia de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, comenzando con el análisis de las disposiciones de la

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, del año 1979, la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer, de 1933, la Declaración y Plataforma de acción de Beijing de 1995, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tanto en materia de igualdad de género como sobre la protección de la libertad sindical y derecho a la sindicación, de resguardo al principio de igual remuneración por igual tarea, la protección a la maternidad, la edad mínima de ingreso al trabajo y la implementación del programa de Trabajo Decente.

En el capítulo III se desarrolla la normativa vigente en nuestro país en materia de violencia de género en el ámbito laboral, por lo que se abordan las disposiciones de la Ley N° 26.485 de Protección Integral de la Mujer, como asimismo la responsabilidad que incumbe a los distintos poderes del Estado respecto de la prevención de las conductas violentas y de los daños que de las mismas devienen, así como las sanciones cuando éstos se hayan producido. Se destaca que su ámbito de aplicación corresponde a todo el territorio nacional, la indisponibilidad de sus disposiciones y que no sólo contiene normativa de fondo sino también adjetiva, en cuanto regula el procedimiento y las medidas aplicables en los casos concretos. Dado que la ley admite que las provincias, sin apartarse de los lineamientos generales, dicten sus propias leyes de forma, el uso de esa atribución nos introduce en el contenido del Capítulo IV.

En efecto, el cuarto capítulo de este trabajo, se aboca al análisis e interpretación de la Ley 10.401, dictada en la Provincia de Córdoba en 2016. Al considerar su articulado se ha hecho hincapié en las medidas y procedimiento aplicable en caso de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, exponiendo dos fallos ilustrativos de las diversas situaciones que llegan a los estrados judiciales, y cómo se aplican las disposiciones de la ley de rito.

En el capítulo V, se analiza cuál es el procedimiento en el fuero laboral, cuando la demanda se funda en casos de ejercicio de violencia contra la mujer en el ámbito del trabajo, las razones que ameritan la adecuación de la ley adjetiva para una mayor efectividad y, finalmente, se desarrollan los estándares jurídicos del sistema interamericano, de observancia obligatoria para los países miembros de la OEA, y la situación de Argentina relacionada con el cumplimiento de aquellos.

Se exponen, como corolario del presente, las conclusiones finales.

## **CAPITULO I**

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO Y VIOLENCIA**

## **CAPITULO I**

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO Y VIOLENCIA**

#### **Introducción**

La cultura de la impunidad, que favorece la discriminación contra el más débil y vulnerable, agrede a las mujeres tanto en el ámbito privado como en el público, provocando la diferencia en el trato con relación a los hombres.

Entre las formas de trato desigual, éstas pueden manifestarse en el campo laboral, dado que la concepción de quienes detentan el poder que por lo general son hombres, se ha basado a través del tiempo en la idea de que la función de las mujeres es servir, por lo que la mayoría de los puestos de trabajo que se les ofrecen refieren precisamente a ese concepto.

Además de la limitación a un determinado tipo de tareas, que se impone culturalmente, se desarrollan en el presente capítulo, las distintas conductas que constituyen actos de violencia contra la mujer en la actividad laboral, tales como el acoso sexual, el mobbing, el salario inferior al del hombre aunque desarrollen igual tarea, la limitación a puestos no jerarquizados y, en especial la persistencia de conductas de los operadores policiales y judiciales que suelen revictimizar a quienes denuncian esa violencia.

#### **1.1.Cultura y violencia contra la mujer**

En la actualidad, y tal como se tratará en los capítulos siguientes, existe numerosa normativa- tanto internacional como interna de los Estados-, que tiende a empoderar a las mujeres y a promover el ejercicio de sus derechos humanos.

Pese a la existencia de dicha legislación, al ser la cultura una construcción antropológica, no siempre los paradigmas que se imponen se corresponden con las normas vigentes, en tanto persisten en diversos países costumbres, tradiciones e incluso valores religiosos que pretenden justificar y naturalizar la violencia contra la mujer, por lo que se constituyen en causales de la misma.

Entre los ejemplos más estremecedores al respecto, se encuentran la práctica de la ablación o mutilación genital femenina o el matrimonio entre niños. En países islámicos se da aun hoy la muerte por pedrea de las mujeres que cometen adulterio, enterradas hasta los hombros y golpeadas hasta fallecer, en defensa del honor de sus maridos.

Para comprender primero, y poder así intentar desterrar después esas conductas crueles, se hace necesario examinar las bases culturales de todas las formas de violencia, y antes aún, darle un contenido al término cultura, en tanto la misma se encuentra conformada por los valores, las prácticas y las relaciones de poder, manifestándose todas ellos en la vida cotidiana.

Por esa razón, la relación entre cultura y violencia contra la mujer debe analizarse en cada contexto histórico y geográfico, dado que la primera se va modificando cuando se producen cambios materiales o ideológicos, e incorpora valores- que adquieren autoridad-, cuando se suceden acontecimientos políticos, económicos y sociales que colocan a los mentores de los nuevos valores en posiciones de poder.

Dado que las mujeres ejercen su influencia en las culturas y contribuyen a su conformación, pueden intentar cambiarlas mediante la resistencia, o a reforzarlas cuando la consideran adecuada a sus convicciones, en tanto no sólo deben soportar los efectos negativos, sino que también deben beneficiarse por las prácticas positivas de sus comunidades

.. Debe destacarse que algunos Estados o grupos sociales, han pretendido justificar las prácticas de sus respectivas culturas para limitar los derechos humanos de las mujeres, con la excusa de defender la tradición. Esto implica que “los medios por los cuales la cultura da forma a la violencia contra la mujer, son tan variados como la cultura misma”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Estudio del Secretario General Naciones Unidas, “Poner fin a la violencia contra la mujer De las palabras los hechos”, 2006. Extraído de [pág.web:www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW\\_Study/VAW-Spanish.pdf](http://pág.web:www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf). Consultado el 22/9/2017



El Estudio citado *supra*, propone ejemplos que implican prácticas naturalizadas en las sociedades desarrolladas, como la violación durante una cita, o la exigencia de que la mujer tenga un peso sumamente bajo- como sinónimo de belleza-, lo que conduce a adolescentes y jóvenes a trastornos alimentarios, como la anorexia, que suelen ser provocados tanto por los “valores” que adoptan sus padres, sus iguales, la industria dietética o los medios de comunicación.

En igual sentido, es decir como una manifestación de violencia pero llevada al extremo de lo irreparable, el Estudio citado incluye al feminicidio, el que responde a normas culturales que importan la subordinación de las mujeres. Este crimen se produce en distintos contextos, ya que suele suceder tanto debido a la violencia masculina en la pareja como en conflictos armados, o derivados del acoso en el lugar de trabajo, y los cometidos en defensa del honor de la familia por hermanos, padre o marido, con la finalidad de controlar no sólo la sexualidad de la mujer, sino también todos los aspectos de su comportamiento.

La manera de combatir esa violencia debe partir de considerar que la cultura es susceptible de ser modificada, situación que necesita de la activa participación de la mujer y de su movilización para asegurar sus derechos.

En tal sentido el filósofo Darío Sztajnszrajber sostiene que:

....Pensar hoy una resistencia es pensar no sólo prácticas y narrativas que rompan las del poder, sino también la de esas resistencias que el propio poder genera para su funcionalidad<sup>2</sup>.

No obstante lo expuesto, persisten los estereotipos, a los que se define como constructos culturales rígidos que intervienen en la adquisición individual del género, pero además lo hacen en la estructuración de las relaciones entre las personas ya que-por temor a asumir una conducta distinta a la que el estereotipo aprueba- no se produce la modificación

---

<sup>2</sup> Pigna, F y Sztajnszrajber, D. “El discurso escolar se dirige a un pibe que ya no existe más” Pagina 12. 1/10/2017

de determinadas situaciones de injusticia, lo que en el caso de la adquisición de la identidad de género deviene en discriminación y desigualdad<sup>3</sup>.

La constante prédica que realizan hoy en Argentina las defensoras de la vida y de los derechos humanos de las mujeres en general, sea a través de los medios de comunicación, organizaciones civiles y movilizaciones masivas reclamando “ni una menos”, contribuyen a que la naturalización de la violencia vaya perdiendo fuerza.

Pese a ello, los feminicidios siguen siendo moneda corriente y requiere de activas políticas de Estado, no sólo para facilitar los medios de protección física y atención psicológica, sino también para lograr que los operadores, tanto policiales como judiciales, tomen con la seriedad necesaria las denuncias por violencia, proveyendo con urgencia todas las medidas de seguridad que resulten adecuadas al caso concreto.

## **1.2 Relación entre la desigualdad económica y la violencia contra la mujer**

Cabe en este punto considerar que la segregación es tanto un fenómeno social como una práctica política, fundados ambas en el trato discriminatorio a una parte de la población, a la que se considera inferior.

La mujer ha sufrido discriminación de género a lo largo de los tiempos, lo que se constituyó en una de las barreras más importantes para acceder a un trato igualitario en el ámbito laboral, dado que el género fue la forma de justificar la subordinación de la mujer por considerársela inferior en razón de su sexo. Esa discriminación sexual se manifiesta mediante el ejercicio de un trato desfavorable y ha permitido que se configuren relaciones violentas en el trabajo, sea mediante el acoso sexual o el psicológico<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Protocolo de trabajo en talleres para una Justicia con perspectiva de género Material de trabajo en los talleres para: personal administrativo - Oficina de la Mujer CSJN (Página 8 y 9) Extraído de:[www.justiciacordoba.com.ar](http://www.justiciacordoba.com.ar). 26/4/2017

<sup>4</sup> Del Cerro, M. “Mujer y Mobbing. Una perspectiva de género.”, 2011 extraído de [pág. web:http://www.dpn.gob.ar/documentos/area2415501.pdf](http://www.dpn.gob.ar/documentos/area2415501.pdf). Consultada el 29/9/2019

Uno de los factores que se manifiestan como una forma de violencia contra la mujer es la desigualdad económica, la que afecta a la misma en el ámbito del empleo, en sus ingresos y, especialmente, en la imposibilidad de tener una independencia económica por no poder acceder a los recursos. Estas situaciones la colocan en posición de vulnerabilidad pues, al no tener opciones, debe subordinarse a los varones de su familia.

Por esa razón, cuando desde lo político el Estado de bienestar desaparece, reemplazado por políticas de desregulación, se acrecienta la discriminación hacia la mujer, no sólo porque carece de ingresos, sino porque se reducen los recursos destinados a programas que aseguren sus derechos. En estas circunstancias la violencia se manifiesta en las condiciones laborales pues sobreviene la explotación del trabajo femenino dado que, al desregularse la actividad, ello provoca que los empleos que obtengan sean abonados con bajos salarios. (Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas, 2006, pág. 34 y 35)

La Dra. Viviana Mariel Dobarro afirma al respecto que, entre los móviles primigenios perseguidos por el derecho del trabajo se encuentra el de corregir, a través de la norma laboral, la desigualdad entre las partes contratantes. Agrega que esta rama del derecho nació como una medida correctiva, tendiente a proteger especialmente a un sector notoria y tradicionalmente postergado. No obstante lo expresado, el análisis relativo a las prácticas discriminatorias, en particular por razón de género (a excepción de las situaciones vinculadas con la maternidad y en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo), no ha tenido prácticamente desarrollo en la doctrina sino a partir de las últimas décadas, por lo que constituye uno de los desafíos más importantes para los estudiosos del derecho de este siglo<sup>5</sup>.

Una situación a considerar, previo a tratar la violencia en el ámbito del trabajo propiamente dicho, es la que evidencia la Dra. Gloria Marina Pasten de Ishihara cuando analiza la situación de la mujer trabajadora en la etapa precontractual- o de selección para

---

<sup>5</sup> Dobarro, V.M.: Cuestiones de Género en el ámbito laboral. Estado actual. Temas pendientes y desafíos <http://posgradoubaentrierios.blogspot.com.ar/2012/06/cuestiones-de-genero-en-el-ambito.html>

acceder a un empleo-, frente a las garantías constitucionales de igualdad ante la ley y la libertad de contratación.

Afirma al respecto que el verdadero significado del principio constitucional que emerge del art. 16 de la Constitución Nacional (CN), -citando lo sostenido en el fallo “González Delgado” por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN),-es que todas las personas tienen derecho a “igual tratamiento en igualdad de circunstancias”, por lo que la verdadera igualdad consiste en aplicar a los casos ocurrentes la ley según sus diferencias, sin que exista impedimento para contemplar distintas situaciones cuando la discriminación no es arbitraria ni responde a un propósito de hostigamiento contra determinados individuos o clases de personas. Considera en consecuencia que el objetivo de la manda constitucional es el bienestar general, que significa concebir la justicia en su más alta expresión<sup>6</sup>

Continuando con el análisis de la Dra. Pasten de Ishibara y en relación con el fallo citado, aplicadas sus palabras a la regulación del contrato de trabajo, recuerda que el art. 81 de la ley 20.747(LCT), considera que existe trato desigual cuando se producen discriminaciones arbitrarias fundadas en el sexo, religión o raza, pero que ello no ocurre cuando el trato diferente se funda en causas objetivas.

Resulta así que el principio de igualdad ante la ley, unido al respeto a la dignidad de la persona humana, en tanto se prohíbe la discriminación arbitraria, debe ser analizado a la luz de la reforma constitucional del año 1994 y del bloque federal formado por tratados y convenciones internacionales (art. 75, inc. 22)

Estima la autora que, frente al concepto tradicional de igualdad como no discriminación, aparece una visión distinta cual es la de interpretar ese principio no sólo como igualdad jurídica, sino como “no exclusión estructural”. Por ello-sostiene-, el principio de igualdad debe revertir las prácticas sociales de perpetuación de situaciones de inferioridad,

---

<sup>6</sup>CSJN, “González de Delgado Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”, G.653.XXXIII, 19/09/2000.

no sólo respecto de las personas individualmente consideradas, sino respecto de grupos que culturalmente han sido históricamente relegados.

Aplica los conceptos expresados a la libertad de contratar, establecida por el art 14 de la C.N. y analiza la problemática que surge, respecto de la mujer trabajadora, en la etapa previa a formalizar un contrato de trabajo, en el fallo que a continuación se expone.

En el caso “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ Acción de amparo”, la CSJN se expidió estableciendo que, estando en juego dos principios: el de libertad de contratación por una parte, y por el otro aquel que condena la opresión sobre la persona trabajadora, deja en claro que el principio de igualdad ante la ley es inseparable de la dignidad esencial del ser humano y, al pertenecer al *jus cogens*, - es decir el derecho imperativo internacional- exhibe un valor absoluto en el que prevalecen los derechos de la persona trabajadora por sobre la libertad de contratación.”<sup>7</sup>

Si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, ese derecho no es absoluto, sino que se encuentra sujeto a las leyes que lo reglamenten, siendo la prohibición de discriminar un límite a dicha libertad.

Ese límite obliga al empleador a utilizar un criterio neutro al contratar personal, el que debe aplicar por igual al hombre y a la mujer. Cita el caso “Freddo”, en el que habiéndose acreditado un supuesto de discriminación, se destacó que la no discriminación se exige no solo en el plano contractual, sino que también abarca el periodo de precontratación o de selección, y que la libertad de contratación debe ser limitada y ceder cuando se encuentra en

---

<sup>7</sup>CSJN, “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo”, Fallos: 333:2306, 07/12/2010; CsJn, “Cejas, Adrián Enrique c/ Fate SA s/ Juicio sumarísimo”, C.823.XLVI, 26/03/2013.

discusión el derecho a la igualdad individual y colectiva, que se funda en la dignidad de la persona humana.<sup>8</sup>

Indica la autora que en autos: “Sisnero Mirta Graciela y la Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva SRL y otros/ Amparo”, se analizan las dificultades que enfrenta la mujer trabajadora en la etapa precontractual en empleos donde históricamente, y debido a estereotipos de género han sido excluidas, junto a la garantía constitucional de la libertad de contratar, resaltando que ésta encuentra un límite en la prohibición de discriminar y obliga al empleador a utilizar criterios neutros respecto del género, razonamiento similar al expuesto en el caso “Freddo”<sup>9</sup>.

En este caso, las actoras interpusieron dos acciones, una individual y otra colectiva, contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de SAETA, con la particularidad de que éstas operan los ocho corredores urbanos de pasajeros de la Ciudad de Salta.

La actora, Sra. Sisnero, aspiraba a trabajar como chofer de colectivos, para lo cual cumplimentó los trámites reglamentarios exigidos para desempeñarse como tal, incluidos los cursos y exámenes correspondientes para obtener la licencia para conducir transportes urbanos, interurbanos y de larga distancia.

---

<sup>8</sup>C. N. C. CIVIL, C. A. B.A. Sala H. “Fundación Mujeres en Igualdad c/ Freddo S.A. S/ Amparo Colectivo “16 /12/2002

<sup>9</sup>CSJN, “Sisnero Mirta Graciela y la Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva SRL y otros/ Amparo”, Fallos: S.C. S932 L.XLVI, 20/05/2014

Durante más de cinco años intentó ser contratada como chofer en alguna de las siete empresas operadas por SAETA, realizó múltiples gestiones ante distintos funcionarios provinciales y nacionales, e hizo una denuncia ante el INADI, sin obtener respuesta.

En el juicio se demostró que la empresa, ni aun con la intervención de organismos administrativos nacionales y provinciales incorporó mujeres, sino que continuó contratando exclusivamente hombres para desempeñarse como choferes.

Con relación a la pretensión individual, la actora alegó la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género. Respecto de la pretensión colectiva, se denunció la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación, en la falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros.

La Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la Ciudad de Salta hizo lugar a la demanda y ordenó el cese de la discriminación por razones de género. Ante la apelación de las demandadas, la Corte de esa provincia consideró que “no se configuró el presupuesto para que prospere el pedido de una orden de cese de discriminación”, dado que la Sra. Sisnero no acreditó contar con la idoneidad requerida para cubrir el puesto laboral pretendido.

La CSJN admitió el recurso extraordinario promovido por la actora, hizo lugar a la queja dejó sin efecto la sentencia de la Corte Provincial, y adoptó su decisión sobre la base de un aspecto adjetivo, señalando que no se valoró adecuadamente la prueba de la causa ni se tuvo en cuenta el estándar probatorio que debía ser aplicado en estos casos

La autora destaca, respecto de este fallo, la condena por la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación, pero asimismo considera los términos de la misma en el sentido de que esa discriminación no solo existe generada por normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también por comportamientos sociales que tienen efectos discriminatorios.

Sostiene que ello se comprueba ya que la diferencia de trato se funda en “categorías sospechosas”, como es el caso del género, en tanto expresó que la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación, recae sobre

todos los poderes del Estado pero, también en el marco de las relaciones laborales, entre privados.

Agrega que así ha resaltado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha dictaminado que los derechos fundamentales deben ser respetados, tanto por los poderes públicos como por los particulares en su relación con otros particulares<sup>10</sup>.

Dado que se ha citado la expresión “categoría sospechosa”, resulta necesario conceptualizarla. La Dra. Graciela Medina sostiene al respecto que las personas vulnerables, indiscutiblemente, constituyen “una categoría sospechosa” de sufrir discriminación.

Define a los “grupos en situación de vulnerabilidad” como aquellos

...“sectores de la población que, por razones inherentes a su identidad o condición y por acción u omisión de los organismos del Estado, se ven privados del pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y de la atención y satisfacción de sus necesidades específicas”.

Agrega que las personas vulnerables son aquellas que:

...por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental, requieren de un esfuerzo adicional para gozar de sus derechos fundamentales en un pie de igualdad.

En cuanto a determinar de dónde proviene esa vulnerabilidad, afirma que la misma se produce cuando la persona tiene,- sea por sus condiciones físicas, sociales, políticas,

---

<sup>10</sup> Pasten de Ishibara, G. “El desafío de la mujer trabajadora en la etapa precontractual” Extraído de pág. web:[www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2015/06/Doctrina1285.pdf](http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2015/06/Doctrina1285.pdf) . Consultado el 2/12/2017



técnicas, ideológicas, culturales, educativas, ecológicas e institucionales-, una mayor posibilidad de sufrir pérdidas, daños, sufrimientos y hasta la muerte<sup>11</sup>.

En definitiva, cuando la mujer es discriminada debido a su género, la vulnerabilidad de la misma se manifiesta cuando no se le confiere la capacidad para gozar de los derechos humanos que la normativa interna e internacional dice asegurarle, en pie de igualdad con el hombre.

Existe asimismo otro aspecto a ser considerado, el que tiene una gran incidencia en procurar la igualdad de los géneros. Lo ponen en evidencia Alda Facio y Lorena Fries en un artículo titulado “El lenguaje ginope”, en el que sostienen que es a través de lenguaje cómo se refleja el modelo de sociedad en cada momento y lugar, debido a que éste es el que registra la realidad que viven hombres y mujeres en una determinada cultura.

Consideran que si en una cultura el lenguaje no registra la existencia de la mujer como sujeto, ella no es vista como tal, e incluso proyecta hacia el futuro una sociedad donde aquella vale menos que el varón.

Citan a las sociedades patriarcales, en los que el “poder de nombrar”, que consiste en crear y definir palabras, reglas gramaticales, darle identidad a las cosas o relacionar unas con otras, es el poder de conformar la cultura, de enunciar lo que existe y lo que no, lo que es natural y lo que no lo es, definir lo bueno y lo malo.

En definitiva, el poder de la palabra es el de crear una realidad determinada, el que ha sido negado a las mujeres en esas sociedades patriarcales siendo su ejercicio sólo masculino, lo que permitió que con el término hombre se refiera a la generalidad de la especie humana, perteneciendo la mujer a la categoría de lo específico o particular.

Consideran las autoras que esos resabios de la sociedad patriarcal subsisten en la actualidad- pese a que las mujeres se han empoderado y materializado sus luchas-, persistiendo formas de exclusión a través de lenguaje, incluso en los diccionarios, verificándose en ellos que el lenguaje no es neutral en tanto tiene una perspectiva masculina y presentan a las mujeres como seres inferiores.

---

<sup>11</sup> Medina, G. Vulnerabilidad, control de constitucionalidad año LXXX N° 122 Noviembre 2016. Extraído de pág. Web: [www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Diario<22-11-16.pdf](http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Diario<22-11-16.pdf). Consultada el 15/11/2017

Destacan que la definición de femenino/na es la de débil o endeble, que afemianción implica molicie, flojedad de ánimo, todo ello en contraposición con la definición de varonil, por ejemplo, palabra que significa esforzado, fuerte, animoso.

Indican que el diccionario considera que ser mujer es haber llegado una doncella a su estado de menstruar, mientras que ser hombre significa valiente y esforzado, que a la mujer pública es una ramera, mientras que el hombre público es quien interviene en la política.

Destacan asimismo que en el patriarcado el término “mujer” se conceptualiza como un animal de sexo femenino, y la palabra “hombre” corresponde al concepto de “ser racional”. Estas definiciones permiten determinar que nuestra cultura atribuye a lo femenino el carácter de debilidad y de poca actitud para el trabajo y que, lamentablemente, tanto hombres como mujeres se han acostumbrado al paradigma de que la masculinidad es el centro de los hechos y las cosas y que lo femenino solo existe como “la hembra de”.

Dado que es el lenguaje el medio por el que se transmiten de generación en generación los hábitos culturales, resulta natural que las mujeres y lo femenino se encuentren marginadas o invisibilizadas del quehacer humano, por lo que las autoras sostienen que el lenguaje no sólo comunica sino que conforma hábitos y valores, y dado que han sido los varones quienes han tenido el poder de definir tanto las cosas como los valores, ellos son los aceptados como valiosos en nuestra cultura que sigue siendo esencialmente masculina.

Destacan que, recientemente, lingüistas feministas llaman la atención sobre dos categorías, dado que los términos hombre y mujer refieren a opuestos complementarios dentro de la más general de “seres humanos”, pero están concebidos en una relación jerárquica dado que a la mujer se la considera como perteneciente al campo de lo específico y el hombre al campo universal, por lo que consideran que para que esté vigente el principio de igualdad, no sólo es necesario otorgar a las mujeres iguales derechos que al hombre, sino también los derechos específicos que les son propios, e incluir a éstos últimos dentro de los derechos humanos universales<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Facio, A Fries, L. “Feminismo, género y patriarcado” en Género y Derecho, Santiago de Chile, La Morada, 1999 en Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez. Módulo Abierto Prioritario Autoadministrado MAPA *"Introducción a la perspectiva de género en la justicia"*. Producción de contenidos: Oficina de la Mujer del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Recuperado de <http://www.justiciacordoba.com.ar>, consultado el 26/4/2018.

### **1.3. La perspectiva de género en la justicia.**

Cuando hablamos de perspectiva de género, cabe antes significar el término género.

Según lo expresa la F.A.O., el "género" no hace referencia al hombre y a la mujer, sino a lo masculino y lo femenino, en tanto atiende a las cualidades y características que la sociedad atribuye a cada sexo.

Si bien los seres humanos nacemos con un sexo determinado, en realidad aprendemos a ser hombres o a ser mujeres. Las percepciones de género varían enormemente, no solo entre culturas diversas, sino también dentro de cada una de ellas.

Pese a lo expuesto, en todas las culturas el género determina el poder y los recursos de hombres y mujeres<sup>13</sup>.

Las relaciones de género son las formas en que una sociedad define los derechos, las responsabilidades y la identidad de los hombres en relación con los de las mujeres, y la discriminación de género refiere a toda exclusión o restricción que se funde en las relaciones de género, lo que impide que una persona disfrute plenamente de los derechos humanos reconocidos por la normativa internacional y las internas de los Estados.

Cuando se proclama la "no discriminación", se propende a la igualdad de género, y ella existe cuando las mujeres y los hombres gozan de iguales derechos y oportunidades, tanto en la vida civil como en la política.

Si la igualdad se impone surge la equidad entre géneros, lo que significa justicia e imparcialidad en el tratamiento de las mujeres y hombres, tanto en lo que atañe a sus derechos como a sus obligaciones, a los beneficios y a las oportunidades.

Ahora bien, la equidad no reside en el tratamiento idéntico, pues en determinados casos, para asegurar el ejercicio de los derechos- como lo expresó la Dra. Pasten de Ishibara-, se requiere de un tratamiento diferente que permita alcanzar la igualdad de oportunidades.

Es el caso de la mujer embarazada que se desempeña como empleada, y las condiciones especiales de protección que la norma le confiere, en tanto le otorga una licencia

---

<sup>13</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, extraído de [pág. web:http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/por-que-el-genero/es/](http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/por-que-el-genero/es/). Consultado el 19/9/2017

especial y la protección del empleo. Esa legislación tuitiva coloca en condiciones de equidad a ambos sexos con relación al derecho a trabajar, pero implica-para asegurar esa igualdad-un trato diferente, el que deviene en una discriminación positiva.

Lograr que esa igualdad se consolide hace necesario procurar el equilibrio de género, más para ello debe darse la capacitación activa y en pie de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de adopción de decisiones y de acceso a los recursos, a los servicios y al control de los mismos.

Para asegurar que este paradigma se consolide, tal como lo expresa la FAO en el artículo ya citado, se han incorporado en los tratados internacionales las cuestiones de género, a las que las Naciones Unidas definen como: el proceso de evaluación de las repercusiones, para hombres y mujeres, de cualquier acción planificada en todos los ámbitos y niveles, tendiente a lograr la integración de las preocupaciones y experiencias de unos y otras.

Entonces, si la perspectiva de género es una forma de hacer visibles los problemas sociales que se producen,- dada la asignación de roles asociados a determinados modos de “ser varón” o de “ser mujer”-, en la realidad cotidiana dichos problemas subsisten, y lo hacen ocultos bajo la naturalización.

Tal como lo expresa Cecilia Gebruers (2014), los roles asignados a varón y mujer, al ser construcciones culturales, están arraigados en la sociedad y dado que ésta es la que controla el campo de significación, promueve las representaciones de género.

Estima necesario entonces repensar no sólo el lugar desde el cual el derecho ha significado a la mujeres, sino también cómo los operadores de la justicia han incorporado las normas culturales, las han reforzado y reproducido, y en muchos casos las han resistido y quebrado.

Esto acontece en situaciones en que la violencia contra las mujeres, dado que la matriz liberal del derecho sólo conlleva el reconocimiento de la igualdad formal, las coloca en una situación de desventaja pues se invisibiliza la violencia estructural, a la que se nombra como “cultura de la impunidad”. Para erradicarla es necesario tener en cuenta cada contexto en el que la mujer es víctima de la violencia.

La autora citada analiza la violencia en el ámbito laboral a través del estudio de las condiciones en que se da el acoso sexual. Especifica que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala, como características de este tipo de violencia contra la mujer, que debe tratarse de un comportamiento de carácter sexual no deseado y generalmente vinculado a una relación de poder, al que la víctima percibe como un condicionante hostil y humillante. Es decir que hay acoso cuando no existe el consentimiento sino que la víctima lo entiende como una conducta indeseada.

#### **1.4.La violencia contra la mujer como una forma de violación de los derechos humanos**

Por “violencia contra la mujer” se entiende, desde lo normativo:

... todo acto basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.(Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU)

Una forma de discriminación que en nuestro país se reconoce pero no se soluciona, es la diferencia de salarios entre hombres y mujeres por igual tarea. La estadística oficial del mes de julio de 2017 indica que las mujeres ganan, en promedio, el 27 % menos que los hombres.

En efecto, el Instituto Nacional de Estadística y Censos publicó un informe sobre la “Evolución de la Distribución del Ingreso” en el año 2017, en el que explican las diferencias por sexo en cada sector adquisitivo.

Indica que durante el primer trimestre del año las mujeres ganaron, en promedio, un 27 por ciento menos que los varones. Según los datos del organismo la población urbana con ingresos a nivel nacional, suma 24 millones o el 59,4 % del total en partes casi iguales. Es decir: 29,6 son varones mientras que 29,7, son mujeres.

Sin embargo, ellos ganan en promedio 14.690 pesos mensuales y ellas, 10.710. De acuerdo con el informe los varones participan del 57,8 por ciento del total de los ingresos y las mujeres, del 42,2%.

La mitad hacia abajo de la tabla de ingresos ubica al 60 % de las mujeres, mientras entre los varones es del 40%. Por otro lado, del 10 por ciento con menores ingresos, la mayoría son mujeres (son el 6,8 ante el 3,2 de los hombres).

Paralelamente, en el 10 por ciento con ingresos más altos, 6,3 son varones y 3,7 corresponde a mujeres<sup>14</sup>.

Esta desigualdad, que es material y se opone a la pregonada igualdad formal, ha sido calificada como “techo de cristal”, metáfora que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad.

El techo de cristal se relaciona con el número de personas que hay en cada empresa en función del género, el distinto salario que perciben según el sexo, las diferencias para ir escalando a nivel profesional, dependiendo de si es un hombre o una mujer y, por último, si esos problemas aumentan o disminuyen.

La invisibilidad de este techo, que se corresponde con la desigualdad de género, provoca que sea muy difícil de explicar su existencia, pese a que la discriminación que sufren miles de mujeres en todo el mundo no constituye sólo un hecho histórico, sino que subsiste y se ha incorporado tanto al sistema educativo como al mercado laboral

De lo expresado resulta no sólo la necesidad de analizar esas barreras invisibles, sino también de impulsar medidas a nivel oficial que garanticen la igualdad entre los sexos, y especialmente que los operadores judiciales en el ámbito laboral, en los casos concretos, sancionen con la nulidad todas aquellas conductas que desconozcan la igualdad de derechos, sea controlando la forma del pago de haberes con relación a la tarea realizada, o aplicando-

---

<sup>14</sup> Informe INDEC. Extraído de pág. web: <https://www.minutouno.com/notas/1559435-para-el-indec-las-mujeres-ganan-promedio-27-menos-que-los-hombres>. Consultado: 21/0/2017

aún en caso de duda, dada la vigencia del principio “*in dubio pro operario*”- las indemnizaciones agravadas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo en caso de despido por matrimonio o embarazo, aunque el empleador invoque la existencia de otras razones que conducen a ese despido.

Otra modalidad de la violencia en el campo laboral, es el acoso psicológico o *mobbing*, que consiste en la agresión psicológica que ejerce un grupo de personas (acosadores) sobre una persona (víctima) en forma sistemática y continuada en el tiempo.

Esas acciones violentas afectan a la persona acosada y suelen consistir en amenazas, abusos físicos, insultos y expresiones tendientes a que abandone el trabajo.

Dada la situación de subordinación laboral de la mujer, ésta se encuentra expuesta a esos tratos en la medida en la que sus opciones, dentro de la oferta laboral, son reducidas.

Esa reducción de posibilidades se produce en cuanto el medio cultural en el que está inmersa percibe que su rol es el de “atender o servir” a otras personas, por lo que deben optar por dedicarse a servicios personales y domésticos, al comercio como dependiente, a la sanidad o a la educación. (Del Cerro, 2011)

Lo expuesto se encuentra corroborado por un informe estadístico reproducido por Página 12, en un artículo del año 2007, elaborado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades (CTIO), dependiente de la cartera laboral, que tomó como base las 320 consultas atendidas ese año y reveló que en el 59,4 % de los casos, las denuncias fueron realizadas por mujeres, mientras que en un 40,6 por ciento resultaron formuladas por varones.

Se analizaron casos tales como que, con el ingreso de un nuevo jefe, se desencadena una persecución permanente contra una empleada con diez años de antigüedad, al punto que –ya enferma por ese acoso-, se dio por despedida promoviendo juicio contra la patronal. A tres años de haber perdido su trabajo continuaba sufriendo las secuelas del maltrato, debía tomar diariamente calmantes, con el agravante de que no podía trabajar, por lo que en ocasiones carecía hasta del dinero para adquirir sus medicamentos.

En otro de los casos estudiados, una mujer reclamó a su empleador que registrara su relación laboral, siendo desde entonces agredida a gritos, advirtiéndosele que se la iba a despedir.

El estudio reveló que en más del sesenta por ciento de los casos, la violencia se originó por un reclamo laboral o por las secuelas de un accidente de trabajo o de una enfermedad, situaciones en las que la patronal las había tratado como inútiles al reintegrarse a sus tareas.

La víctima percibía la pérdida de confianza por parte de sus superiores, ya que si bien antes eran consideradas empleadas óptimas y eficientes, luego del incidente comenzaron a ser cuestionadas y a otorgárseles tareas de menor importancia.

Continuando con el estudio referido, un porcentaje bajo (el 5,3%), corresponde al hostigamiento de la mujer por su embarazo, pero la violencia psicológica se corresponde con el 82 % de los casos investigados, la agresión física alcanza el 10 % y la sexual el 8 %. En esta última, el 95 % se ejerce contra las mujeres y el 5% contra los hombres.

Si bien en las otras tres situaciones el maltrato no afectaba en tan alto porcentaje a las mujeres, sigue siendo importante la diferencia pues, cuando el mismo es psicológico, el 60 % afecta a las mujeres y cuando se trata de violencia física, al 56 %.

Dentro de este estudio se indica que, en muchos casos, las víctimas no eran conscientes de estar sufriendo violencia laboral porque tenían naturalizada la agresión, especialmente en el caso de mujeres que pasaron de un ámbito familiar violento a un espacio público que también lo era. Una de las entrevistadas manifestó que tomó conciencia de ser víctima de *mobbing* cuando una psicóloga le explicó en qué consistía.

Sostiene el informe que cuando la víctima concurre a denunciar, ya presenta un cóctel de enfermedades producidas por las situaciones violentas en las que se ve inmersa, pues el 75 % ha pasado por atención médica, psiquiátrica o psicológica que denota el tiempo de los padecimientos. Sufren síntomas físicos o psicológicos como consecuencia del mal trato, siendo mayor el porcentaje de mujeres que está bajo tratamiento psiquiátrico (el 27 % contra el 18 % de varones)<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Contrera E. "La violencia en el trabajo afecta más a las mujeres". Extraído de [pág.web:/www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-96627-2007-12-24.html](http://pág.web:/www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-96627-2007-12-24.html), consultado el 26/9/2017



Una resolución de la Cámara Única del Trabajo de Villa María (Córdoba), del 27 de setiembre de 2017, analizó – haciendo lugar al reclamo de la dependiente-, precisamente el concepto de *mobbing* como causal de despido indirecto, y giró copia de las actuaciones al Ministerio de Trabajo de la Provincia por tratarse de una denuncia de violencia laboral contra el representante legal de la empresa.

El camarista Marcelo Salomón, quien integró el tribunal en forma unipersonal, consideró que la pericial psicológica había corroborado en forma plena el menoscabo y la minusvalía que generó la actitud del empleador en la reclamante, a tal extremo que un especialista manifestó que como consecuencia del “maltrato laboral recibido, la trabajadora se vio afectada por un agudo cuadro depresivo, con agotamiento físico y mental, directamente relacionado con el *mobbing* patronal”.

El fallo destacó que se había demostrado la actitud maliciosa del representante legal de la empresa y que de los testimonios obtenidos surgió un *modus operandi* habitual y reiterado hacia todas las dependientes. Destaca- como otro de los vejámenes a los que la actora se vio sometida-, que exigió a la trabajadora la prestación de horas extras que no fueron remuneradas.

Lamentó el Camarista que la violencia laboral, soportada muchas veces por los trabajadores para cuidar su fuente de trabajo, siga siendo una realidad.

Afirmó que todos los operadores que interactúan en el mundo del trabajo, refiriendo como tales a empresarios, sindicatos, instituciones estatales y organismos formativos, deben poner “en foco de control” esta práctica que constituye una patología sociolaboral, que no sólo se padece sino que los propios operadores contribuyen a justificar, al admitir como normales ciertos comportamientos patronales que suelen expresarse como: “el patrón tiene carácter duro”, o “es exigente pero bueno”, “ es entendible porque hay problemas en la empresa”.

Sostuvo asimismo el fallo que los testigos manifestaron que el representante legal de la empresa se refería- tanto respecto de la accionante como de otras empleadas- como a inútiles que no servían para nada, o diciéndoles: “vieja mal vestida”, “Pachamama”, “estúpidas” o “las voy a echar”.

En definitiva, el Tribunal resolvió que lo constatado excedía largamente la relación jurídica procesal entre las partes, ya que surgía de una práctica laboral ejercida a través de

la violencia del poder en el ámbito del trabajo, que vulneraba la dignidad de su dependiente, por lo que- además de hacer lugar a las indemnizaciones correspondientes-, giró las actuaciones, con carácter de denuncia contra el representante legal de la empresa, al Ministerio de Trabajo.<sup>16</sup>

Otra reciente sentencia, que corrobora el concepto de *mobbing*, fue dictada el 19 de septiembre de 2017 por la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, pero este fallo rechaza la pretensión de la trabajadora reclamante, en cuanto considera que no fue probado el acoso laboral.

En efecto, en la causa “López, María del Pilar c/ Galeno Argentina SA s/ despido”, la actora apeló la sentencia de primera instancia que rechazó su demanda. El fallo había considerado configurados los requisitos del artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), concluyendo que el despido resuelto por la patronal era justificado, dada la retención de tareas efectuada por la actora fundada en un presunto acoso laboral.

La Cámara recordó que:

...para que se configure una situación de violencia laboral u acoso, la misma debe comprender una conducta de persecución y hostigamiento de manera constante y durante un tiempo prolongado, de tal entidad que provoque en la psiquis del trabajador/a un daño psicológico que lo imposibilite desarrollarse con normalidad en el ámbito laboral, en lo sucesivo.

Indica que esa violencia laboral no fue demostrada, ya que lo que la accionante expone como el ejercicio de tal conducta por parte de la patronal, en realidad consistió en un suceso aislado en el cual la empleadora, en uso de las facultades disciplinarias que le confiere la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 67, le efectuó un “severo llamado de atención”, una advertencia que no le generó ningún tipo de consecuencias.

---

<sup>16</sup>Cámara Única del Trabajo de Villa María (Córdoba). “C., N. P. c/Distribuidora La Gioconda S. R. L. – Ordinario – Despido”. 25/9/2017

Por el contrario, dice el fallo, conforme se observa en el acta labrada en la oportunidad, no solo la accionante fue informada de sus incumplimientos laborales sino también las Srtas. Graciela Ana Coronel y Paola Fabiana Santos, las cuales, a diferencia de la recurrente, sí firmaron la sanción emitida por el Sanatorio de la Trinidad San Isidro.

Concluye, en consecuencia, que el evento descripto- un hecho aislado- no constituyó por sí solo un acto persecutorio para con la Sra. López y, por lo tanto, consideró que resultaba insuficiente para configurar el cuadro de acoso alegado.<sup>17</sup>

De los fallos expuestos se concluye que, para que el acoso laboral o mobbing se configure, es necesario que se repita en el tiempo la conducta discriminatoria y ofensiva y la efectiva demostración- a través de las pruebas pertinentes-, del daño psíquico o físico resultante de la situación de violencia generada por la patronal, lo que dará derecho al despido indirecto por parte de la víctima y a las reparaciones pecuniarias consecuentes.

Como se observará en el punto siguiente, no son las expresadas las únicas situaciones en que la violencia se ejerce sobre la mujer, ya que es en el propio ámbito de las fuerzas de seguridad y de la justicia,-dadas las pautas culturales incorporadas por sus operadores-, donde se produce la discriminación y el maltrato por el sólo hecho de ser mujer.

### **1.5. Los operadores judiciales en las cuestiones de género.**

Tal como lo expresó Cecilia Gebruers, los operadores judiciales,- quienes han incorporado la construcción cultural del género-, no sólo suelen reproducir las conductas que hacen persistir la desigualdad, sino que- en muchos casos-, quiebran las normas que pretenden limitar la discriminación y la violencia.

Un claro ejemplo de lo expuesto proviene del ejercicio de la violencia por parte de una mujer como operadora judicial. El 20 de septiembre de 2017, la jueza Alejandra Claudia

---

<sup>17</sup>Cámara Nacional del Trabajo “López, María del Pilar c/ Galeno Argentina SA s/ despido”, 27 DE SEPTIEMBRE DE 2017 <http://comercioyjusticia.info/blog/justicia/justifican-despido-por-no-demostrarse-el-acoso-laboral/>

Velázquez, titular del Juzgado de Familia N° 1 de Pilar, fue destituida de su cargo por el Jury de enjuiciamiento acusada, entre otras cosas, de intermediación de cesión directa, por precio, de personas por nacer.

La jueza fue acusada de “buscar panzas” de madres pobres para dar sus bebés en adopción a familias acomodadas. Los propios empleados del Juzgado declararon que aquella les ofreció la “changa” de conseguir embarazadas de pocos recursos, para dar sus bebés a familias que habrían pagado coimas y sometió a malos tratos al personal cuando no obtenían su encargo.

Ante las denuncias del Colegio de Abogados de San Isidro, fue suspendida y sometida a juicio. Velázquez habría ofrecido dinero a trabajadoras sociales y a empleadas de su juzgado para que buscaran mujeres embarazadas que presuntamente no pudieran criar a sus bebés, o a chicos en estado de abandono en barrios carenciados, para venderlos a familias acaudaladas de los countries, en zona norte del Gran Buenos Aires<sup>18</sup>.

Independientemente de la conducta despreciable de la magistrada, no sólo el Jury hizo visible la situación de las mujeres pobres, expuestas a la situación de explotación de su mísera condición social, sino que su decisión puso en evidencia el grado de compromiso por parte de las empleadas judiciales sujetas al trato degradante de su superior, quienes no vacilaron- pese a la posibilidad de que la resolución fuera favorable a la jueza- en testimoniar respecto de esas conductas inmorales que representaban un grado de discriminación y de violencia que buena parte de la sociedad comienza a rechazar, y obviamente, lo hicieron con relación al maltrato recibido si no obtenían los resultados que la magistrada esperaba.

Ello en cuanto, si bien la cuestión de género es una construcción social, también lo es el reconocimiento paulatino, por parte de la comunidad, de que la violencia fundada en el poder, es una conducta contraria a los principios de justicia y equidad.

---

<sup>18</sup> “Comenzó el Jury a la jueza acusada de buscar panzas y acosar al personal”- Extraído de pág.web:<http://misionesonline.net/2017/09/14/buenos-aires-comenzo-jury-la-jueza-acusada-buscar-panzas-acosar-al-personal/>, consultada el 21/9/20

Pese al caso expuesto, un estudio efectuado por el Programa sobre Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal, la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema, y la Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación en el año 2014, puso en evidencia que la justicia, en muchos casos, continúa revictimizando a las mujeres que denuncian las agresiones que sufren.

Los resultados preliminares de ese estudio sobre el tratamiento de las víctimas de violencia de género, muestran que las mujeres también sufren por los prejuicios de los operadores.

La primera etapa de la investigación preveía la consulta a:

....35 integrantes del Poder Judicial, de los ministerios públicos Fiscal y de la Defensa, referentes de la academia y de la sociedad civil, con formación y trayectoria en el campo de los derechos humanos y, particularmente, en cuestiones de género.

Estos reflexionaron sobre el trato que reciben las víctimas pero, además, se entrevistó a mujeres que denunciaron hechos de violencia en el fuero civil y también a las víctimas de delitos en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

En cuanto a los resultados de la investigación, se evidenciaron los prejuicios de los operadores, ya que las mujeres denunciadas fueron sometidas a un cuidadoso escrutinio, dado que el estereotipo de la “mujer mendaz” sigue presente, a la hora de analizar los testimonios.

Surge también de dicho estudio que se tiende a castigar a las denunciadas “por apartarse del rol social asignado o de lo que se espera de una víctima ‘real’ de violencia de género”. Concluye que esa actitud de los operadores respecto de las denunciadas:

... produce desconfianza, ausencia de consideración adecuada o falta de credibilidad en su relato, y se le atribuyen motivos ulteriores a la realización de la denuncia (por ejemplo, la búsqueda de beneficios económicos o resolución de disputas de pareja)

Otros de las situaciones que se encontraron, fueron las reiteradas convocatorias a declaración testimonial o la realización de pericias innecesarias y muchas veces intrusivas o estigmatizantes, con el fin de corroborar el relato de la denunciante, lo que genera un proceso de revictimización de las mujeres que ingresan al sistema.

En cuanto a las entrevistadas, el informe afirma que éstas reconocieron que el acompañamiento de los profesionales que actúan en el Patrocinio Jurídico de la Defensoría General, de la oficina de Asistencia Integral a la Víctima del Delito y el Programa de Políticas de Género de la Procuración General, hizo que se sintieran contenidas, escuchadas e informadas<sup>19</sup>.

### **1.6.Feminismo: la lucha de las mujeres y la dialéctica hegeliana.**

La doctrina de Hegel fue abordada en una serie catalana llamada “Merlí”, y se la trae a colación como anécdota, para referir a los fines perseguidos por las corrientes feministas.

En dicha serie el profesor de filosofía (Merlí) desarrolla las diversas posiciones de los filósofos y sólo su alumno dilecto- Pol-, decide realizar el trabajo final de graduación en esta asignatura. Elige a Hegel y su dialéctica del amo y el esclavo, referida a la composición de la sociedad conformada por opresores y oprimidos.

Orgulloso entrega su trabajo, más el profesor no le hace- por un tiempo-, referencia alguna al mismo. Cuando finalmente le reclama por el resultado, Merlí le contesta, literalmente, que su trabajo es una mierda, que no se trata de copiar y pegar, le reclama elaboración y conclusiones que constituyan un aporte valioso.

---

<sup>19</sup> Programa sobre Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal, la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema, y la Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación. “Los prejuicios de los operadores judiciales ante los casos de violencia de género” Extraído de pág. web: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/los-prejuicios-de-los-operadores-judiciales-ante-los-casos-de-violencia-de-genero/> consultada el 21/9/2017

Mi trabajo merece un notable, le retruca Pol, pero luego se aviene a escuchar la crítica. El profesor le pide que escoja diez libros de la biblioteca y se los entregue.

Comienza entonces un interrogatorio áspero y estridente: ¿Quiénes son los amos y quienes los esclavos para Hegel?, y ¿Qué quiere el esclavo?. Cuando el alumno le contesta que el esclavo quiere ser amo, le arroja con violencia un libro. No entendiste nada, ¿qué quiere el esclavo? ¿Cómo se modificaría la sociedad si el esclavo quiere ser amo?

Finalmente, ante la amenaza de que le arroje otro libro, Pol grita: la libertad!. En esta dirección, dice Merlí, tienes que orientarte, la libertad ¿qué significa?. La equidad, la igualdad, responde Pol. Toma tu trabajo y hazlo de nuevo, le dice el profesor.

En estos conceptos está la clave del empoderamiento de la mujer, pues el feminismo no implica que ésta quiera ser un hombre, sino la eliminación de toda forma de dominación de un género sobre el otro. La libertad implica equidad y ésta iguales derechos. Es más, tal como se desarrolló *supra*, la diferencia que hace a la mujer más vulnerable, en especial por su posibilidad de ser madre, requiere que para conservar la igualdad se le otorguen mayores derechos, una protección especial que va más allá de la paridad formal, para que – efectivamente- la equidad se obtenga.

Ser libre implica la capacidad de optar y la de exigir que esas opciones sean respetadas.

A partir de esa libertad puede reclamar salarios iguales a los del hombre por la misma tarea, la eliminación del techo de cristal que le impide los ascensos a puestos jerarquizados, la debida protección a la maternidad cuando revista la condición de empleada, la plena participación en organizaciones sindicales para exigir condiciones de trabajo digno.

Así como el esclavo no pretende convertirse en amo sino ser libre, modificando las estructuras sociales que consagran la opresión, la mujer no quiere ser hombre, sino seguir siendo mujer, respetada como ser humano, requiriendo como tal el reconocimiento formal y material de todos sus derechos

## **Conclusiones Parciales**

Tal como se manifestó en la introducción y desarrollo del presente, la violencia contra la mujer se funda en la concepción cultural con relación al género, imperante en cada momento y lugar.

La naturalización de la discriminación y del maltrato, fundado en la aceptación de una relación de dominación del hombre sobre aquella, incluso admitida a veces por la propia mujer, hace difícil de romper ese pensamiento.

La modificación de las pautas culturales referidas a la violencia de género, necesita de activas políticas de Estado, tanto adhiriendo a la normativa internacional que ha empoderado a las mujeres, como con el dictado de una legislación interna que acompañe el estricto respeto de los derechos humanos.

Pero, como lo advierte la doctrina citada en este capítulo, no sólo debe el Estado proveer normas, sino implementar formas de protección para quien es sujeto de violencia, e intentar modificar las conductas violentas a través de la educación, sea introduciendo la temática del género no sólo en la escuela, sino también en todos los espacios de la sociedad civil.

En el ámbito laboral, para que estas expresiones no sean meramente declarativas, es necesario que las diversas formas de discriminación- acoso sexual, mobbing, diferencias salariales por igual tarea, despido por razón del matrimonio o embarazo-, requieren, además de la normativa protectora, que los operadores que reciben las denuncias, entre ellos el Ministerio de Trabajo, y especialmente quienes deben fallar ante las demandas instauradas en razón de las diversas formas de acoso y discriminación en el trabajo de la mujer, sean conscientes de la necesidad de dar curso a las denuncias e investigar las conductas de los presuntos agresores, sin someter a la mujer a situaciones degradantes o haciéndolas objeto de revictimización.

Se han detallado las diversas formas en que la violencia se manifiesta en el trabajo, destacando entre ellas el acoso sexual,- que implica un comportamiento de carácter sexual no deseado y generalmente vinculado a una relación de poder-, y el mobbing o acoso



psicológico, que requiere para configurarse una agresión en forma sistemática y continuada en el tiempo, tendiente a causar un daño en la mujer y procurar que abandone su trabajo.

La violencia también se configura cuando se priva a la mujer trabajadora del ascenso a puestos de mayor jerarquía para los que se encuentra capacitada, y se traduce en una discriminación que provoca un límite invisible, al que se denomina “techo de cristal”, e impide a la mujer realizar una carrera laboral similar a la que se propicia para los hombres.

La mayoría de los argumentos que se esgrimen para evitar el acceso de las mujeres a puestos de decisión, generalmente se desarrollan en función de la maternidad, ya que constituye un impedimento para dedicar al empleo más horas de trabajo, pues debe atender a los hijos.

Pese a ello, la realidad indica que la capacidad y el grado de dedicación a su tarea no es una cuestión de hombres o mujeres, sino que depende de las condiciones personales del empleado/a, por lo que esa discriminación deviene en la violación de un derecho humano fundamental.

Es importante poner de relieve la subsistencia de la discriminación respecto de la remuneración entre los géneros, por el desarrollo de igual tarea. Pese a que, como se advertirá en los capítulos siguientes, tanto la normativa internacional- en especial los convenios de la Organización Internacional del Trabajo-, como nuestra propia legislación interna imponen ampliamente el principio de igual remuneración por igual tarea, la investigación del año 2017 realizada en nuestro país- y expuesta en este capítulo-, evidencia que subsisten esas diferencias, violándose las normas internacionales a las que hemos adherido y la normativa propia, debiendo la mujer acudir a la justicia para solucionarlo, con el grave riesgo de perder el empleo.

Se ha destacado que existe asimismo la violencia institucional, que proviene de los operadores, tanto policiales como judiciales, y que es tal vez la que más intensamente daña el derecho de la mujer a la reparación del daño ya recibido y lo intensifica, en especial cuando de su denuncia resulta que es ella la investigada más que el propio agresor.

Para encarar la prevención de las conductas violentas y discriminatorias, resulta, conforme lo desarrollado en este capítulo, la necesidad de que exista un cambio cultural que

cese de naturalizar a las mismas, y ello requiere no sólo de una introducción de contenidos en la educación formal, sino de políticas de Estado que aseguren la debida protección a esta categoría vulnerable de la sociedad, política que vayan desde la prevención del daño hasta la debida reparación si el mismo se produjo, y que se exija, aun con el empleo de medidas coercitivas, el cese de esas conductas y la aplicación de penas severas en caso de incumplimiento.

Para ello se necesita no sólo un marco normativo- que ya existe - sino también una preparación y capacitación efectiva de todos aquellos que, desde el Estado, ejercen funciones tendientes a que la violencia contra la mujer, ejercida por el sólo hecho de su género, sea considerada como un delito, prevenir su comisión utilizando los recursos que necesariamente deben asignárseles, y aplicando, sin hesitar, las penas previstas por las leyes vigentes.

Fundamentalmente, también se necesita un cambio cultural para que, conforme la metáfora hegeliana, la sociedad llegue a internalizar que ambos géneros son formal y materialmente libres e iguales, condición sine qua non para concretar, en los hechos, los derechos.

## **CAPITULO II**

**Normativa Internacional: violencia de género en el ámbito  
laboral**

## CAPITULO II

### **Normativa Internacional: violencia de género en el ámbito laboral**

#### **Introducción.**

En el capítulo anterior se ha hecho referencia a las luchas que, en diversos ámbitos y organizaciones, han llevado a cabo las mujeres en defensa del reconocimiento de la igualdad de género.

Esas batallas se libraron no sólo en el orden interno de los Estados respectivos, sino que han logrado el dictado de declaraciones y la celebración de tratados a nivel internacional, que no sólo reconocieran la igualdad pretendida y condenaron la discriminación, sino que obligaron a los Estados signatarios a adoptar políticas preventivas y represivas cuando la violencia contra la mujer, sea física, psicológica o patrimonial, la coloca en una situación de inferioridad respecto del hombre, incompatible con lo dispuesto por esos tratados y convenciones y con la legislación interna que los incorpora- como sucede en nuestro país- al bloque de constitucionalidad.

Contemplamos en este capítulo la evolución histórica de los logros en la materia a través de las declaraciones, convenciones y tratados aprobados por la ONU, la OEA y la OIT, y en especial sus disposiciones respectivas referidas a la violencia ejercida contra la mujer en el ámbito laboral.

#### **2.1. Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.**

En el mes de febrero de 1947, poco tiempo después de la creación de las Naciones Unidas (octubre de 1946), se reúne por primera vez en Nueva York la “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer”, integrada por quince representantes gubernamentales, la que impulsó- desde su origen-, una estrecha relación con las organizaciones no gubernamentales, quienes fueron invitadas a participar como observadoras a las reuniones de la Comisión.

En el período comprendido entre 1947 y 1962, se dedicó a la creación de normas y convenciones internacionales tendientes a cambiar las leyes discriminatorias, y a sensibilizar

a los pueblos del mundo respecto de las cuestiones vinculadas con la mujer. Se inició así una evaluación de la condición jurídica y social de aquella en los diversos pueblos del mundo, obteniendo un panorama detallado, país por país, aportando los datos necesarios para la redacción de los instrumentos sobre sus derechos humanos.

Elaboró,- entre los precedentes de la Convención de 1979-, ya en el año 1953, la Convención sobre los derechos políticos de la mujer; en 1957 la Convención referida a la nacionalidad de la mujer casada y en 1962 la correspondiente al consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraerlo y el registro de matrimonios. Contribuyó asimismo al Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por igual trabajo, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1951.

Si bien en 1963 se elabora la “Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer”, que la Asamblea General de la ONU aprueba en 1967, recién en 1979 ve la luz la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, cuyas sigla en inglés es *CEDAW*, la que es jurídicamente vinculante para los Estados que la suscribieron y ratificaron<sup>20</sup>.

Esta convención fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 por resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Nuestro país la suscribe y la ratifica el 17 de julio de 1980, por ley N° 23.179.

En su artículo 1º, el tratado define a la “discriminación contra la mujer”, a la que considera como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, cuya finalidad sea menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por parte de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en las diversas esferas en las que su vida se desarrolla.

Enuncia entre ellas,- no en forma taxativa-, la política, la económica, la social, la cultural y la civil.

---

<sup>20</sup> “Un poco de Historia”, extraída de pág web <http://www.unwomwn.org/es/csw/brief-history>, consultada el 17/9/2017

Destaca el artículo citado que la no discriminación referida a las mujeres comprende a todas ellas, cualquiera sea su estado civil, y que la base debe ser la igualdad del hombre y de la mujer.

En cuanto al tema objeto de este trabajo, el art. 11 refiere a las medidas que los Estados Partes se obligan a adoptar, para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, con el fin de asegurar, .en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos

Enumera en particular, en varios incisos, los siguientes derechos de la mujer:

- al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección.
- a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el trabajo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico
- a igual remuneración respecto del hombre, inclusive prestaciones, e igualdad de trato tanto respecto de un trabajo de igual valor, como igualdad con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagas.
- a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

En el segundo párrafo de este artículo, con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y para asegurarle el derecho a trabajar, dispone que los Estados Partes deben prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por causa de embarazo o por licencia por maternidad, y la discriminación en los despidos basados en el estado civil.

Debe destacarse que nuestro país la ley N°20.744(t.o), sancionada en 1976- es decir varios años antes de la Convención-, expresamente pena con indemnizaciones agravadas los

despidos en razón del embarazo o del matrimonio de la mujer, en sus arts. 177<sup>21</sup> y 178<sup>22</sup> respectivamente.

Otra protección establecida en la convención, es la de implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o con prestaciones comparables, sin que pierda el empleo, la antigüedad o los beneficios sociales.

En Argentina, la ley de Contrato de Trabajo citada *supra*, ya había receptado esos puntos, tal como surge de los artículos transcriptos.

Asimismo, la Convención hace referencia a la necesidad de alentar el suministro de los servicios sociales, que permitan que los padres combinen las obligaciones para con la familia, con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública,

---

<sup>21</sup> Art. 177.LCT. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

<sup>22</sup> Art. 178 LCT Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Finalmente establece que se debe prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajos que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para su estado. En la ley 20.744(t.o) expresamente se prohíbe en el art. 176<sup>23</sup>, el trabajo de mujeres en tareas penosas, peligrosas e insalubres, esté o no embarazada.

Pese a que el art 15 de la Convención no refiere a cuestiones relacionadas estrictamente con el ámbito laboral, resulta importante destacar que enuncia que los Estados Parte deben reconocer no sólo la igualdad entre mujeres y hombres, sino también la capacidad de aquella para suscribir contratos o administrar sus bienes, recibiendo asimismo un trato igualitario en los procedimientos judiciales.

Al respecto establece que todo contrato o instrumento privado que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer debe ser considerado nulo, y dispone que, tanto el hombre como la mujer, poseen iguales derechos para circular libremente y la misma libertad para elegir su lugar de residencia y su domicilio.

Dado que al suscribir este Tratado, la República Argentina, mediante la ley N° 23.179 de 1980, hace reserva de lo dispuesto en el art. 129 Inc.1), resulta necesario destacar que en el mismo se establece el procedimiento, en caso de controversia entre dos o más Estados Parte, en lo relativo a la interpretación o aplicación de la Convención, en tanto dispone que las negociaciones se someterán a arbitraje a petición de una de ellas, y que si en el plazo de 6 meses no consiguen ponerse de acuerdo, podrán someterse a la Corte.

Hacer” reserva” consiste en la declaración de voluntad de un Estado que va a ser Parte en un Tratado, formulada en el momento de su firma, de su ratificación o de su adhesión, con el propósito de no aceptar íntegramente el régimen general del mismo, excluyendo de dicha aceptación determinadas cláusulas, o interpretándolas para precisar su alcance, la que una vez aceptada, sea en forma expresa o tácita por los demás contratantes o por algunos de ellos, forma parte integrante del Tratado mismo.

---

<sup>23</sup>Art. 176 LCT. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.



De lo expuesto resulta que el Estado Argentino no adhiere al procedimiento para solucionar las controversias, pero reconoce la totalidad de los derechos de la mujer, establecidos por la Convención.

## **2.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993.**

En 1987 se celebra la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi, y desde entonces la Comisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer a la que se alude en el punto anterior, consiguió que el problema de la violencia contra ella figurara en los debates internacionales, lo que facilitó que el 30 de diciembre de 1993 la Asamblea General de la ONU aprobara la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.

Esta Declaración define a este tipo de violencia, como todo acto basado en la pertenencia al sexo femenino, que le provoque o pueda provocarle un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, como también las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, sea en la vía pública o en el ámbito privado.

Enumera los derechos de la mujer quien, en condiciones de igualdad con el hombre, debe gozar de los derechos humanos y libertades fundamentales, y manifiesta que los mismos son: el derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad y seguridad de su persona, a verse libre de todas las formas de discriminación, a condiciones de trabajo justas y favorables y a no ser sometida a torturas u otros tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Destaca, además, la obligación de los Estados de condenar cualquier forma de violencia contra la mujer y a no invocar costumbres o tradiciones religiosas que impidan eliminarla, debiendo proceder con diligencia para prevenir, investigar y castigar todo acto que implique esa agresión, perpetrado por el Estado o por particulares.

Especialmente dispone que la legislación interna de cada Estado debe establecer las sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para otorgar un resarcimiento eficaz por el daño que la mujer haya padecido, pero –además-, debe elaborar medidas preventivas

para que, tanto la mujer víctima como sus hijos, tengan asistencia especializada, asesoramiento, programas sociales y de salud y estructuras de apoyo<sup>24</sup>.

### **2.3.La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.**

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, consolidó los avances expuestos en los puntos precedentes, al subrayar que la violencia contra la mujer es, a la vez, una violación de sus derechos humanos y un obstáculo para su pleno disfrute .

El centro de atención pasó a ser la exigencia de responsabilizar a los Estados por las medidas encaminadas a prevenir y eliminar la violencia contra la mujer. En la Plataforma de Acción de Beijing se determinaron las esferas principales para la adopción de medidas urgentes, encaminadas a alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

En el examen quinquenal de la Plataforma de Acción de Beijing, llevado a cabo en el año 2000, los Estados especificaron que la violencia contra las mujeres y las niñas, ya sea en su vida pública o privada, es una cuestión de derechos humanos y pusieron de relieve la obligación de los gobiernos de tomar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación y la violencia contra la mujer, por parte de cualquier persona, organización o empresa, y que las conductas que la produjeran se tipificaran como delitos.

La esfera principal de preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing sobre la violencia contra la mujer comprende tres objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- Estudiar las causas y las consecuencias de esa violencia y la eficacia de las medidas de prevención.

---

<sup>24</sup>Naciones Unidas Derechos Humanos. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx> Consultada el 18/9/2017

- Eliminar la trata de mujeres y prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata.

Dentro de dichos objetivos establece una serie de medidas concretas que deben adoptar los gobiernos, en particular la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos; la adopción y la revisión periódica de legislación sobre la violencia contra la mujer, el acceso a la justicia y a recursos efectivos; políticas y programas encaminados a proteger y apoyar a las mujeres víctimas de la violencia, y medidas de sensibilización y educación

#### **2.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia contra la Mujer, o "Convención de Belem do Para", de 1994.**

El día 9 de junio de 1994, luego de extensas consultas a los países del cono sur, la Asamblea General de la OEA aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la que tuvo como finalidad enfrentar y erradicar el fenómeno de violencia contra la mujer y sus graves consecuencias.

Ya en su preámbulo reconoce que la violencia contra las mujeres

... constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, "una ofensa a la dignidad humana" ...una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión...

Asimismo establece, en su art.7<sup>25</sup>, la obligación de los Estados de abstenerse de cualquier práctica violenta contra la mujer y de controlar que todos sus funcionarios se comporten conforme esa obligación contraída.

---

<sup>25</sup>Convención Belem do Pará. Artículo 7 Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción

También pone como deber de los gobiernos prevenir, investigar y sancionar las conductas violentas, incluyendo en sus legislaciones normas penales, civiles y administrativas para sancionar y erradicar la violencia, para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, o causar un daño que ponga en peligro la vida de la mujer, que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.

Otras obligaciones que debe asumir el Estado que adhiera, es asegurar procedimientos legales justos, acceso oportuno y efectivo a la justicia y la reparación del daño causado. Requiere la Convención que todos los deberes enunciados se encuentren respaldados por una legislación interna que permita hacer efectivo este tratado.

En el artículo 8<sup>26</sup>, se establecen medidas y programas que los Estados Partes deben adoptar, destacándose que, para modificar los patrones socioculturales de conducta se

---

o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; de. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

<sup>26</sup>Artículo 8 :Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y

incluyan programas de educación formales y no formales en todos los niveles del proceso educativo, con el objetivo de contrarrestar prejuicios y costumbres que se funden en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros, que exacerben la violencia contra la mujer.

Extiende ese deber a: a) la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer; b) fomentar y apoyar programas destinados al sector privado, para concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales que deben destinarse y cuál es la reparación que corresponde a la mujer discriminada o violentada.

Al igual que en los tratados anteriores, esta Convención considera como elemento fundamental para su efectiva aplicación, que se adopten políticas de Estado que vayan desde

---

costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer; c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer; d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados; e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda; f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social; g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer; h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

lo más general, -como la sanción de las normas pertinentes-, las que no sólo deben prevenir y atacar las conductas violentas y discriminatorias, sino también promover un cambio cultural en la sociedad para que deje de naturalizar las mismas, hasta las más particulares referidas a la forma de proteger a la mujer en el caso concreto para prevenir el daño, o el debido resarcimiento de éste, cuando ya se produjo.

Al entrar en vigencia la Convención, se produjeron modificaciones en los diversos Estados de la región, para adoptar las disposiciones de aquella.

Nuestro país la aprueba en 1996, con la sanción de la Ley N° 24.632, constituyendo junto con la Cedaw, los instrumentos internacionales más relevantes para combatir la violencia y la discriminación basadas en el género<sup>27</sup>.

Debe destacarse que esta Convención es la primera que propone el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, los que tienden a luchar contra el fenómeno de la violencia, contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Para apoyar su divulgación desde el enfoque de la diversidad, se ha traducido su texto a idiomas que se utilizan en diversas regiones de América, como el Aymara, Guaraní, Kreyól (Haitiano) y Quechua, destacándose que en Méjico se tradujo a 13 idiomas indígenas, como el Maya, Tseltal y Tsotsil, entre otros<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Martínez S.M. Defensora General de la Nación. “A 20 años de la Convención”. Página 12 9/6/2014, Rescatado de pág. web: /www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-248182-2014-06-09.html. Consultado el 19/9/2017

<sup>28</sup>Convención sobre los derechos del niño. 1989. Publicación OEA, “Más derecho para más Gente”. Convención de Belem do Pará. Extraído de pág. web: <http://oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>. Consultado el 19/9/2017

## **2.5.La Convención sobre los derechos del niño. 1990.**

La Convención sobre los Derechos del Niño es un tratado internacional, que recoge los derechos de la infancia y es el primer instrumento jurídicamente vinculante que reconoce a los niños, niñas y adolescentes como titulares activos de sus derechos, fundado siempre en su interés superior y en el reconocimiento de la capacidad progresiva para el ejercicio autónomo de sus derechos. Fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró en vigor en 1990.

La ley 23.849, por la cual nuestro país adhiere a la Convención sobre los derechos del Niño, fue sancionada el 27 de setiembre de 1990 y promulgada el 16 de octubre de ese año.

Desde la ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño en 1990, la que en nuestro país tiene jerarquía constitucional desde 1994, Argentina ha logrado importantes avances en la materia. Así, desde 2005, el país cuenta con una Ley Nacional de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, N° 26.061.

Nuestro país, conforme las disposiciones de la Convención, también ha sancionado numerosas leyes, entre las que caben destacar, conforme el tema de este trabajo, la de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley N° 26390)

Con base en el contenido de la Convención, que elimina la concepción de niños, niñas y adolescentes como objetos de tutela, para consagrarlos como sujetos de derecho en crecimiento, por lo que gozan de un plus de protección, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia(UNICEF), ha implementado el sistema de Protección Integral de sus derechos.

Este sistema está conformado por:

...todos los organismos, entidades y servicios que diseñan, planifican, coordinan, orientan, ejecutan y supervisan las políticas públicas, de gestión estatal o privadas, en el ámbito nacional, provincial y municipal, destinados a la promoción, prevención, asistencia, protección, resguardo y restablecimiento de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Para ser efectivo, un sistema de protección debe estar descentralizado, es decir, cada

provincia debe tener su propia ley de protección y a su vez contar a nivel municipal con servicios que garanticen los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Si bien el Programa de Protección de Derechos promueve la articulación entre las familias, los servicios de protección local y los sistemas judiciales para que los niños, niñas, adolescentes del país estén protegidos contra la violencia, el abuso, la explotación sexual y el trabajo infantil, para alcanzar sus fines considera necesaria la implementación de políticas a nivel provincial y el acceso a la justicia de niños, niñas y adolescentes, que existan servicios especializados en justicia juvenil y la existencia de comunicación y diálogo entre todos los niveles del Estado<sup>29</sup>.

También UNICEF ha realizado una investigación en América Latina, que documenta la violencia y las secuelas que la misma provoca, entre las que se encuentran las dificultades en el aprendizaje, abuso de sustancias adictivas, precocidad en la iniciación sexual, depresión, suicidio y comportamiento violento.

Analiza las situaciones de violencia en el hogar y la familia, en la escuela, en los hogares de tránsito y también en los lugares de trabajo. Dados los objetivos del presente, analizaremos el informe respecto de este último ítem.

Sostiene al respecto que existen pocos datos sobre los niños y niñas que trabajan, en especial de quienes lo hacen de manera ilegal, es decir sin cumplir los mandatos de la Convención sobre los Derechos del Niño y los Convenios 138 y 182 de la OIT, que obligan a la fijación de una edad mínima, la prohibición de toda forma de trabajo que impida la educación y el desarrollo de los niños y niñas y la regulación estricta de los permisos de trabajo.

---

<sup>29</sup> Protección de Niños, Niñas y adolescentes. Extraído de :[www.unicef.org/argentina/spanish/protection.html](http://www.unicef.org/argentina/spanish/protection.html)- Consultado el 21/11/2017



Indica el informe que:

... los trabajos en condiciones infrahumanas, servidumbre, esclavitud, castigos físicos, abuso sexual, humillación y discriminación son algunas de las expresiones más graves de la violencia encubierta en la palabra “trabajo”, de niños, niñas y adolescentes.

Destaca que las niñas se desempeñan en el servicio doméstico, lo que las hace muy vulnerables a todo tipo de abusos y que en América Latina y el Caribe hay 5,7 millones de niños, entre 5 y 14 años, trabajando.

Estima que el trabajo doméstico es la categoría que más afecta a las niñas por debajo de 16 años en todo el mundo, estando expuestas al maltrato físico, al abuso sexual y a la explotación económica

Destaca que las iniciativas para hacer frente a la violencia contra los niños se centran en los síntomas y las consecuencias, y no en las causas, lo que conlleva a desarrollar estrategias fragmentadas, con recursos insuficientes para dar soluciones concretas. Pese a ello, el mensaje central sostiene que ninguna forma de violencia contra los niños y niñas puede justificarse y que todas pueden prevenirse, pero para ello es necesario un compromiso moral, social y político e invertir en programas que ataquen los factores que la provocan<sup>30</sup>.

Con este panorama, cabría entonces el interrogante: ¿sirven los tratados internacionales, las leyes tuitivas internas de los Estados, los organismos creados ad hoc para prevenir y combatir la violencia, la propia justicia en sus diversos ámbitos?

Se estima que la normativa en general ha coadyuvado para que, debido a las sanciones que prevé en caso de su incumplimiento, muchas de las conductas violentas que se fueron naturalizando en la sociedad se reviertan, pero no existen normas que por sí cambien

---

<sup>30</sup> La Violencia contra los niños, niñas y adolescentes. Magnitud y Desafíos para América Latina. Resultados del estudio mundial de violencia [https://www.unicef.org/argentina/spanish/Hoja\\_de\\_datos\(1\).pdf](https://www.unicef.org/argentina/spanish/Hoja_de_datos(1).pdf) consultado 21/11/2017

universalmente las ideas y convicciones, por lo que resultaría adecuado un proceso continuo de concientización que, así como logró en el transcurso de los tiempos, que el homicidio sea considerado un crimen aberrante, coloque en la misma categoría a toda forma de violencia y en especial a la de género.

## **2.6. Convenios de la O.I.T. referidas a la igualdad de género.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

En consecuencia con estas propuestas, estima la OIT que la igualdad de género constituye un elemento decisivo para conseguir cuatro objetivos estratégicos, cuales son: 1) promover y cumplir las normas, los principios y los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo; 2) Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener tanto un empleo con un ingreso digno; 3) Mejorar la cobertura y la eficacia de la seguridad social para todos y 4) Fortalecer el tripartismo.

En la publicación “Igualdad de género y trabajo decente, Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género. 2012” se incluyen instrumentos emanados de esta organización, para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se exponen a continuación los que refieren a asegurar la igualdad de género, condición para evitar la discriminación y la violencia contra la mujer.

### **2.6.1. Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.**

Afirma este convenio que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, debiendo ejercerse dicha protección contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo a la condición de que se afilie a un sindicato o deje de ser miembro de él, o que se pretenda despedir o perjudicar al trabajador en razón de su afiliación sindical o por participar en actividades sindicales fuera del trabajo o, con consentimiento del empleador, en horas de trabajo

Se consideran actos de injerencia, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Si bien este Convenio data de 1949, surge de la publicación efectuada el 22 de octubre de 2017 por Página 12 que recién ahora la CTA (Confederación de Trabajadores Argentinos) aprobó un “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género”, involucrando así a la asociación sindical en este tipo de medidas.

El documento, presentado por la Secretaría de género de la CTA Nacional, compromete a los sindicatos no sólo a la erradicación de la violencia, sino también al fomento de la participación de las mujeres, tanto en las organizaciones como en el mercado laboral.

En la reunión presidida por la Secretaria de Género, estuvieron presentes representantes gremiales candidatas a diputadas, tanto de la Nación como de las Provincias, quienes se comprometieron a impulsar desde sus bancas las propuestas plasmadas en el documento, consistiendo ellas en los lineamientos generales para empezar a dar vuelta las estructuras machistas, intra y extra muros.

La primera propuesta apunta a la reforma de los estatutos en lo referido al límite para ejercer la representación de las y los trabajadores. Actualmente se incluye, como impedimento el haber tenido algún tipo de participación en delitos de lesa humanidad, o en hechos de corrupción, o estar involucrados en cuestiones penales. Propone el documento agregar que se incluya una restricción similar respecto a quien haya ejercido violencia de género.

El segundo punto contempla avanzar, desde el concepto de cupo hacia la construcción de paridad en la representación, lo que contribuiría a visibilizar los liderazgos femeninos en el sindicalismo, siendo para ello necesario que las mesas federativas tengan dos representantes por provincia, un varón y una mujer.

En tercer lugar, se pone en cuestión la división sexual del trabajo, la que también se reproduce al interior de las organizaciones, pudiéndose observar que las mujeres están presentes en las secretarías de acción social, de cultura, administrativas, pero también llevan adelante operativamente esas funciones en reuniones o en tareas asignadas. Por ello propone que se incluyan espacios de cuidado infantil cuando haya congresos, reuniones extensas, actividades de formación y definir horarios acotados de dichas reuniones, incluyendo el horario de cierre.

Este Compromiso, para abordar casos concretos de violencia contra las mujeres, plantea el desarrollo de protocolos específicos de intervención, como el cese inmediato del acoso, hostigamiento o discriminación,- fuente de mortificación para la persona violentada y de trastornos para la propia organización del trabajo- y, por otro, la sanción disciplinaria a quien, haciendo uso de su poder, ejerce violencia contra una o más personas.

El documento divide la propuesta en tres tipos de protocolos: a) cuando la trabajadora sufre violencia en el ámbito familiar o doméstico; b) cuando la violencia es en el ámbito laboral y; c) cuando la violencia se ejerce desde la organización o en caso de que el agresor sea miembro de la misma.

Las pautas que el documento propone para desarrollar los protocolos, consisten en:

...la decisión política para avanzar, construir acuerdos dentro de los sindicatos, articulaciones intersindicales e interinstitucionales, para abordar esta problemática; dictar procedimientos y normas precisas de actuación; hacer campañas de prevención de la violencia laboral y el acoso, dando a conocer el marco normativo y los dispositivos de intervención; promover la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas sobre violencia y mecanismos especiales para el abordaje; garantizar que la persona denunciante no sufra sanciones, despidos, desplazamientos o perjuicio alguno, por haber dado a conocer la situación de violencia

Establece asimismo que:

...una actuación en violencia laboral requiere de: claridad en el proceso de intervención, celeridad, imparcialidad, no re-victimización, confidencialidad en todo el

proceso, protección del trabajo, protección de testigos, restablecimiento de las condiciones de trabajo previas a la violencia.

Reconoce expresamente la Secretaria de Género de la CTA, que el movimiento #Niunamenos otorgó un gran impulso para la elaboración de este documento, porque planteó la articulación de un tema que siempre había estado presente en los sindicatos pero que costaba ponerlo en agenda. Expresó que, al haberse ligado en el plano político las desigualdades laborales y sociales de las mujeres con la violencia, ello ayudó a la militancia de la CTA a decidir el planteo de este Compromiso<sup>31</sup>.

### 2.6.2. **Convenio núm. 100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.**

La Conferencia General de OIT, en 1951, da forma al Convenio internacional N° 100 que establece la igualdad de la remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, el que entra en vigencia en 1953.

En el mismo se establece que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie, pagados por el empleador directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Considera que la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Expresa que todo Estado Miembro debe promover y garantizar este derecho, tanto a través de su legislación nacional como por cualquier sistema para la fijación de la remuneración, sea establecido o reconocido por la legislación, por contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores o la acción conjunta de estos diversos medios.

Los Estados deben adoptar medidas para evaluar el empleo, y los métodos de evaluación deben decidirlos las autoridades competentes en lo referido a las tasas de

---

<sup>31</sup> “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género”. Extraído de Página 12 del 22 de octubre de 2017

remuneración, las que no deberán ser contrarias al principio de igualdad de remuneración entre los sexos.

Finalmente dispone que todo Miembro, tiene el deber de colaborar con las organizaciones de empleadores y trabajadores para aplicar las disposiciones de este Convenio.

Argentina lo ratifica el 24 de setiembre de 1956, pese a lo cual, y como se ha manifestado en el capítulo primero, este derecho a igual remuneración por igual tarea para hombres y mujeres, está aún lejos de cumplirse.

El 2 de enero de 2018, el diario El Mundo de España, publica un artículo al que titula: “Islandia, primer país del mundo en cerrar por ley la brecha salarial”, en el que destaca que si bien en 2017 Islandia fue el país del mundo con menor brecha de género, según el Informe Global elaborado por el Foro Económico Mundial, en 2018 entró en vigencia una ley aprobada en abril del año anterior, que exige a las empresas que “demuestren que sus empleados cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo realizado, con independencia del género, etnia, sexualidad o nacionalidad”-

Las empleadoras comprendidas son aquellas que tengan una plantilla de 25 trabajadores o más, y en el caso de que no acreditaran que se ajustan a la política de paridad salarial, recibirán sanciones económicas.

Destaca el artículo que la Asociación Islandesa por los derechos de la Mujer, manifestó que Islandia contaba ya desde 1961 con una legislación que garantizaba la igualdad salarial entre géneros, pero que fue través de una larga evolución desde entonces, contando hoy con un 48 % de mujeres que integran el Parlamento, que se pretende por ley, mediante sanciones económicas a quien incumplan sus disposiciones, asegurar que se haga efectiva esa igualdad de remuneraciones por igual tarea<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Aburto, T. “Islandia, primer país del mundo en cerrar por ley la brecha salarial” Diario El Mundo, España. 2/1/2018. Pág. web: [www.el-mundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html](http://www.el-mundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html)

### 2.6.3. **Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958.**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprueba, con fecha veinticinco de junio de 1958, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Este convenio fue ratificado por Argentina, el 18/06/68

Define, a los efectos de este Convenio, el término discriminación, indicando que comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Establece que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación y que a los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Ordena a todo Miembro que formule y lleve a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, para lo cual debe obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, promulgar leyes y programas educativos para garantizar el cumplimiento de esa política, derogar disposiciones incompatibles con la misma, asegurar la aplicación de ésta a las actividades de orientación y de formación profesional que dependan de la autoridad nacional.

Asimismo obliga los Estados a consignar, en su memoria anual, las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

#### **2.6.4. Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973.**

Este Convenio tiene como objetivo que todo Estado que adhiera al mismo, se comprometa a seguir una política que asegure la abolición efectiva del trabajo de niños y niñas, y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Por ello establece que la edad mínima fijada no deberá ser inferior a aquella en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los quince años, aun cuando admite la de 14 cuando la economía y los medios de educación estén insuficientemente desarrollados.

La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a dieciocho años.

Los tipos de empleo o de trabajo peligrosos serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Pese a lo indicado en el párrafo precedente, aún en ese tipo de trabajos peligrosos, podrá autorizarse a menores de 16 años a realizarlos, siempre que quede garantizada la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, quienes deberán haber recibido, previamente, instrucción o formación profesional adecuada y específica para la rama de actividad.

Si bien Argentina recién ratifica este convenio el 11 de noviembre de 1996, ya la ley de Contrato de Trabajo, N° 20744 (t.o) prohíbe en su art.189 que los empleadores ocupen a menores de 16 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.



### **2.6.5. Convenio N° 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999**

:

Este convenio obliga a todo Miembro que lo ratifique a adoptar medidas inmediatas y eficaces, para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, con carácter de urgencia. Aclara específicamente que cuando refiere a niño, alude a la persona menor de 18 años.

Considera que “las peores formas de trabajo infantil” abarcan:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas, la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Indica como obligaciones específicas de los Estados

- prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil, el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- tener en cuenta la situación particular de las niñas.

Este tratado fue ratificado por nuestro país el 5 de febrero de 2001.

### **2.6.6. Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.**

Este convenio establece que el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Aclara que se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo dependiente.

Todo Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido, mediante evaluación, que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Establece que toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto-, a una licencia por maternidad de una duración de al menos catorce semanas, debiendo el Miembro que ratifique el convenio, comunicar la duración de la licencia por maternidad que otorga.

Fija una licencia de maternidad de seis semanas posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional, por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto. Asimismo establece que, sobre la base de un certificado médico, se deberá otorgar licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o riesgos de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia lo estipulará la legislación y la práctica nacionales.

Durante la licencia se deben proporcionar prestaciones pecuniarias a la mujer, y su cuantía debe establecerse en un monto tal que garantice, tanto a ella como a su hijo,

condiciones de salud y nivel de vida adecuados. Esas prestaciones deben fijarse sobre la base de las ganancias anteriores y no podrá ser inferior en dos tercios a aquellas.

Para proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee, sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacional de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio, o

b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia por maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias, o la lactancia.

La carga de la prueba de que los motivos del despido no surgen de su embarazo o parto, incumbirá al empleador.

Garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, o a un puesto equivalente, con la misma remuneración, al término de la licencia por maternidad.

El art. 9 del convenio en análisis, expresamente indica que cada Estado que lo ratifique debe adoptar medidas adecuadas para garantizar que la maternidad no sea una causa de discriminación en el empleo, ni obste su acceso a aquél.

Aclara que esas medidas deben prohibir que se exija a una mujer que solicita un empleo un examen para comprobar que no está embarazada, salvo en los casos en que el empleo que solicita esté prohibido para mujeres en esas condiciones, o puedan representar un riesgo para la salud de la mujer o del hijo.

Otro importante aspecto que este convenio prevé, es que las madres lactantes tienen derecho a una o varias interrupciones por día, o a una reducción horaria, para amamantar a su hijo, y esas interrupciones deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse.

Si bien este convenio no fue ratificado por nuestro país, la gran mayoría de sus propuestas se encuentran plasmadas en nuestra legislación interna, en los arts. Art. 177<sup>33</sup>,

---

<sup>33</sup>Art. 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.(Artículo sustituido por art. 1 ° de la Ley N° 21.824 B.O. 30/6//1978)

178<sup>34</sup>, 179<sup>35</sup> y 183<sup>36</sup>, 184<sup>37</sup>, 185<sup>38</sup>, 186<sup>39</sup> de la ley 20744. En efecto, en el primero de ellos (art.177), se establece la licencia por maternidad, el plazo y la forma de comunicación del

---

<sup>34</sup>Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

<sup>35</sup>Art. 179. —Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

<sup>36</sup>Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones: a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo. b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses. c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse. Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

<sup>37</sup>Art. 184. —**Reingreso.** El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador podrá disponerlo: a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo. b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora. Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final. Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

<sup>38</sup>Art. 185. —Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

embarazo y fecha probable de parto a la empleadora, conservando su empleo y gozando de asignaciones que le otorga el sistema de seguridad social, del mismo monto que corresponda a una licencia legal. Contempla asimismo el otorgamiento de licencia en iguales condiciones si, como consecuencia de una enfermedad fundada en el embarazo o parto, no pudiera reintegrarse a su empleo.

El art. 178 pena al despido de la mujer por razones de embarazo con una indemnización especial, que le corresponde si el mismo se produce dentro del plazo de 7 meses medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que haya notificado y acreditado al empleador el embarazo o el nacimiento del hijo.

El art. 179 autoriza dos descansos diarios por lactancia en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no mayor a un año desde el nacimiento del hijo, salvo que razones médicas aconsejen un plazo mayor de amamantamiento.

En el art. 183 se prevén distintas opciones a favor de la mujer que tuviera un hijo y permaneciera residiendo en el país, entre ellas la de continuar su trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo antes de la licencia por maternidad; rescindirlo y percibir una compensación por antigüedad, que será equivalente al 25 % de su remuneración por cada año de servicio prestado, importe que no podrá exceder un salario mínimo por año o fracción mayor de tres meses.

Es una norma tuitiva que ejerce la discriminación positiva en favor de la mujer, dada la especial situación de la maternidad.

---

<sup>39</sup>Art. 186. —Opción tácita. Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final. El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

La tercera opción que establece el artículo es la de quedar en estado de excedencia, por un período no menor a tres, ni mayor a seis meses.

En cuanto al reingreso de la trabajadora, se encuentra contemplado en el art. 184, pudiendo el empleador darle el mismo cargo y categoría que tenía previo al parto u otorgarle un empleo superior o inferior, siempre que hubiera acuerdo con la trabajadora. Si no la admitiera, el empleador deberá indemnizarla con el mismo importe que corresponde a un despido injustificado.

Para gozar del beneficio de la excedencia, según lo dispone el art. 185, deberá tener la mujer, en el empleo, un año de antigüedad.

Si la mujer no se reincorpora a su empleo, vencidos los plazos de licencia por maternidad y no avisa dentro de las 48 horas anteriores a ese vencimiento que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la compensación prevista en el art. 183. Esto está previsto en el art. 186.

De las disposiciones internas analizadas, se advierte que contempla en la mayoría de sus puntos, las disposiciones tuitivas del Convenio N° 183 de la OIT

#### **2.6.7. Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981**

Este Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

También se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Rige para todas las ramas de actividad económica y para todas las categorías de trabajadores. Para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado deberá incluir- entre los objetivos de su política nacional-, el de

permitir que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Cuando el convenio cita el término discriminación, refiere a aquella que se pueda producir en materia de empleo y ocupación. Sostiene que para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para permitir a las mujeres con responsabilidades familiares, el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo y tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de trabajo y a la seguridad social.

El Estado miembro deberá promover mediante la información y la educación, la comprensión por la sociedad del principio de igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, y una corriente favorable a la solución de esos problemas.

Para ello, los Estados deben incluir medidas de orientación y formación profesional, para que aquellos que tengan responsabilidades familiares puedan integrarse a la fuerza de trabajo y permanecer en ella, o reintegrarse cuando se ausentaran para hacerse cargo de la responsabilidad parental.

Destaca finalmente que la responsabilidad familiar no debe constituir, de por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Nuestro país ha ratificado este convenio el 17 de marzo de 1988<sup>40</sup>.

### **2.6.8 Programa de trabajo decente. OIT. 2008**

La OIT ha desarrollado una agenda que ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se

---

<sup>40</sup> “Igualdad de género y trabajo decente Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012 Extraído de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_088160.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf). Consultado el 1/12/2117



logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos que, transversalmente, propician la igualdad de género.

El primero de ellos es crear trabajo y una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

El segundo consiste en garantizar los derechos de los trabajadores, en particular de los desfavorecidos o pobres, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses.

El tercero reside en extender la protección social para promover tanto la inclusión como la productividad, garantizando condiciones de trabajo seguras, tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, con una retribución adecuada, y que gocen del acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

Finalmente propone promover el diálogo social, mediante la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

El concepto de Trabajo Decente se basa en que:

...el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas<sup>41</sup>.

En nuestro país el concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales, está prevista como propósito en los enunciados de la Ley 25.877 del año 2004, que realiza la reforma laboral.

En la década del noventa, la característica en materia de empleo fue la precariedad y la destrucción de puestos de trabajo, por lo que para reparar la estructura social y productiva,

---

41

“Programa de Trabajo Decente” Extraído de [pág.web:http://newsmatic.com.ar/conectar/245/101/articulo/3380/Programa-Trabajo-DecenteEOIT.html](http://newsmatic.com.ar/conectar/245/101/articulo/3380/Programa-Trabajo-DecenteEOIT.html) Consultado el 29/11/2017

fueron necesarias políticas de empleo sostenidas, orientadas por los criterios que enuncia la noción de trabajo decente.

Para cumplir con las normas internacionales del trabajo, resulta necesaria la creación de empleos dignos y bien remunerados, elegidos libremente y debidamente protegidos, lo que aumenta el bienestar y fortalece a las instituciones. En definitiva, crear trabajo decente se traduce en desactivar la iniquidad y la pérdida de bienestar<sup>42</sup>.

### **Conclusiones parciales.**

Hemos desarrollado en este capítulo el contenido de convenciones y tratados internacionales, los que constituyen la base normativa a partir de la cual se tiende a la erradicación de la violencia y la discriminación contra la mujer, por lo que exige,- a los Estados signatarios-, diversas políticas tendientes a su prevención y eliminación.

En tal sentido, se ha destacado que La Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada por la ONU en 1979, da una definición precisa del concepto de discriminación, para que los Estados adherentes la tengan en cuenta en su legislación interna y en las políticas que adopte para prevenirlas y erradicarlas.

Destaca así que las conductas que la configuran implican la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo. Esas conductas deben – para ser consideradas discriminatorias-, tener como finalidad menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por parte de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en las diversas esferas en las que su vida se desarrolla.

Al analizar el art. 11 de dicho tratado, que refiere precisamente a las condiciones de la mujer en el ámbito laboral, resulta del mismo que deben tener las mismas oportunidades de empleo respecto de los hombres, e incluso iguales criterios de selección, pudiendo aquellas ejercer el derecho de elegir su profesión, de contar con estabilidad en su empleo,

---

<sup>42</sup> “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales” Extraído de [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca\\_estadisticas/toe03\\_07trabajo-decente.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf) pág.

ascender en el mismo, contar con las mismas prestaciones que los integrantes del otro sexo por tareas de igual valor, y poder acceder a la formación o al readiestramiento.

Se advierte así que la Convención refiere a la eliminación del techo de cristal, que con sus límites invisibles y no escritos aún subsisten, en tanto el mismo es una consecuencia de las construcciones culturales que naturalizan la discriminación y la violencia contra la mujer, dado que reconocen en el hombre la superioridad de género.

Otra cuestión fundamental que este artículo prevé, es la aplicación del principio de igual remuneración por igual tarea, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el derecho a gozar de los beneficios de la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo. Por ello prohíbe el despido fundado en el matrimonio y en la maternidad y los despidos discriminatorios basados en el estado civil de la mujer.

Si bien la legislación argentina ha reconocido normativamente todos estos derechos, e incluso los ha consagrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Convención, fundamentalmente a través de las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo vigente desde 1976, no siempre se respetan, y las sanciones por el incumplimiento no suelen ir más allá de alguna indemnización agravada, como sucede con la correspondiente al despido fundado en el embarazo o en la maternidad.

Cuando en 1993 la ONU aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, se preocupa por dar una definición precisa de lo que entiende por violencia de género, destacando que esa conducta debe estar basada en la pertenencia al sexo femenino, debiendo provocar o poder ocasionarle, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Es importante destacar que entre esas conductas, incluye las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, sea en la vía pública o en el ámbito privado.

Destaca, entre los derechos fundamentales, el poder gozar de condiciones de trabajo justas y favorables y pone en cabeza de los Estados signatarios la obligación de condenar cualquier forma de violencia contra la mujer, no pudiendo invocar que costumbres o tradiciones religiosas impidan su eliminación, sino que la legislación de cada uno debe establecer sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, que obliguen al resarcimiento de los daños que la violencia y la discriminación ocasionen a la mujer.

En definitiva, intenta la modificación de los patrones culturales con la activa intervención del Estado.

En 1995, es la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer la que aprueba la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que obliga a los Estados a tomar medidas concretas para prevenir y evitar la violencia contra aquella, debiendo aplicar los instrumentos internacionales y revisar periódicamente su legislación interna al respecto para facilitar a las mujeres el acceso a la justicia y otorgarle los recursos necesarios para efectivizar esa protección, como asimismo tomar medidas para sensibilizar y educar a la sociedad.

Va más allá que los tratados anteriores, en la medida en que, además de solicitarle a los Estados que eviten la discriminación y la violencia contra la mujer por parte de “cualquier persona, organización o empresa”, les requiere que esas conductas se tipifiquen como delitos.

En nuestra región, en 1994, es la Organización de los Estados Americanos (OEA) la que aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), además de establecer la forma de prevención, asistencia y reparación de las conductas violentas y discriminatorias contra las mujeres.

Destaca la obligación de los Estados Partes de los países de la región, de desarrollar políticas tendientes a modificar las pautas culturales que naturalizan la violencia a través de la educación y capacitación de la sociedad en general, y en especial de los funcionarios y operadores que, en los diversos ámbitos, administrativos y judiciales, fundamentalmente, intervengan en todas las instancias en las que la discriminación y la violencia contra la mujer se produzcan.

Cuando se hace referencia al contenido de la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la ONU en 1989, se destaca la doble vulnerabilidad a la que las niñas y adolescentes se ven expuestas: por ser mujer y por ser menor.

Las medidas que prevé hacia las mismas- al igual que sucede con los varones menores-, tienden a erradicar el paradigma de la mera protección- objetos de tutela- para consagrarlos como sujetos de derechos, provistos de la capacidad progresiva que van adquiriendo a medida que su grado de madurez psíquica y emocional les permita comprender los efectos de sus actos.

Se ha destacado, en el desarrollo del presente capítulo, las diversas situaciones de incorporación de niñas y adolescentes al mercado laboral, contraviniendo las disposiciones de la OIT al respecto y de nuestra ley de contrato de trabajo N° 20747, en especial en tareas domésticas, en las que se encuentran expuestas no sólo al maltrato sino también al abuso sexual.

Debe ponerse de relieve que en 2005 nuestro país, a través de la sanción de la Ley 26.061, otorga a los menores la posibilidad de actuar por sí en los procesos que los involucran- contando con un abogado por ellos designado-, prescindiendo de la intervención de sus representantes legales cuando hubiera conflicto de intereses con éstos, en especial si se oponen al ejercicio de sus derechos.

El Código Civil y Comercial, vigente desde el 1 de agosto de 2015, atribuye a las menores de 13 años la presunción de capacidad para actuar por sí en los procesos, e incluso se ha reconocido por la jurisprudencia esa capacidad, en niños y niñas que no hubieran llegado a la adolescencia.

Finalmente, los principales tratados aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han contribuido a promover- en el ámbito laboral de los Estados que los han ratificado-, la igualdad de género y la discriminación positiva en cuanto a la protección de los derechos de la mujer en situaciones especiales, fundamentalmente durante el embarazo y el cuidado de los hijos.

Asimismo han propiciado la igualdad en cuanto al derecho a la sindicalización y participación en la negociación colectiva de los derechos, tanto de trabajadores como de trabajadoras, y reconocido el derecho a igual remuneración de hombres y mujeres por igual

tarea, lo que en nuestro país, conforme a datos estadísticos volcados en este capítulo, está muy lejos aún de concretarse.

La discriminación en el empleo, prohibida por el convenio N° 111 de 1958, prevé que desde la etapa de selección previa y durante el transcurso de la relación laboral, esa forma de violencia sea eliminada, poniendo en cabeza de los Estados Miembros la obligación de formular una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y la promulgación de leyes de implementación de programas educativos, para garantizar el cumplimiento de esa política.

Por otra parte, y tal como lo prevé el convenio 138 de OIT, que establece la edad mínima para la contratación en relación de dependencia en 15 años y en 14 en condiciones de mayor desarrollo económico, nuestro país la ha fijado, en la ley de contrato de trabajo, en 16 años.

Esta es una normativa que no se cumple, especialmente en las áreas de empleo informal, en el que las niñas y adolescentes suelen ser empleadas como personal de servicio doméstico, con el peligro de abusos a los que permanentemente se encuentran expuestas.

Las disposiciones de este convenio se relacionan con las del N° 182, que refiere a la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, poniendo en cabeza del Estado Parte la obligación de liberar a los niños de esas formas de trabajo esclavo, asegurando su rehabilitación e inserción social, mediante el acceso a la enseñanza gratuita y si es posible a la formación profesional, debiendo tener en cuenta la situación particular de las niñas.

Uno de los convenios que más ampliamente contempla los derechos de la mujer joven, para que pueda acceder y permanecer en un empleo, es el N° 183, que protege la maternidad.

Si bien el mismo no ha sido ratificado por nuestro país, Argentina cuenta con una amplia normativa interna que consagra todos los derechos que el referido convenio contempla: licencias previas y posteriores al parto, remuneradas conforme los haberes que percibe normalmente en su empleo, período de excedencia a pedido de la mujer,- entre tres

y seis meses-, horario de lactancia dos veces por día, indemnizaciones agravadas en caso de despido, en el período de 7 meses y medio antes o después del parto.

Pese a la existencia de la normativa, suelen producirse, en más de un caso, situaciones que ponen en riesgo el empleo de la mujer cuando, pese a haber cumplido con la obligación legal de entregar al empleador el certificado médico que acredita la fecha presunta de parto, no requiere o solicita constancia de dicha entrega.

Ello ha provocado que el empleador “aproveche” la oportunidad de infringir la ley y proceda a efectuar el despido, negando conocer el estado de embarazo y así evitar la indemnización agravada que prevé la ley para estos casos.

Sería deseable que la ley argentina previera, como obligación de la empleada, la comunicación del embarazo por Telegrama Ley N° 23.789, el que es gratuito para el trabajador, poniendo a disposición del empleador el certificado respectivo, para asegurarse así un medio de prueba de la notificación.

Otro convenio que, en cuanto a la protección de los derechos de la mujer trabajadora y madre se suma al anterior, es el N° 156, que refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Este sí recibió la adhesión de nuestro país, y se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de hijos a su cargo, cuando limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Prevé que cada Estado incluya, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Destaca que la responsabilidad familiar no debe constituir, de por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Se ha desarrollado además, los alcances del Programa de Trabajo Decente, que la OIT lanza en 2008 y lo caracteriza como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento

económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas, al que nuestro país adhirió por Ley 25.877 del año 2004.

Luego del amplio desarrollo de la normativa internacional y la forma en que nuestra legislación la ha receptado, se advierte que la cobertura legal de los derechos fundamentales de la mujer es vasta y en muchos aspectos suficiente.

Mas, lamentablemente, en la vida cotidiana se comprueba que no alcanza con la ley o el tratado para eliminar las prácticas violentas y discriminatorias de las que la mujer es objeto, en tanto se necesita de activas políticas de Estado que no sólo sancionen ese tipo de conductas, sino que las prevengan,- en especial proveyendo planes de educación formales y no formales que tiendan a la comprensión de la igualdad de género-, sea a través de los institutos públicos de enseñanza, de las organizaciones sociales, barriales e incluso deportivas, y de una capacitación y concientización de los operadores administrativos y judiciales, para que cese la naturalización de la violencia.

Ello implica el cambio profundo en la conciencia de la sociedad toda y la comprensión de que existen relaciones de género, pero que ninguno posee el derecho de dominar al otro, sino que deben desarrollarse en pie de igualdad y de mutuo respeto.



## **CAPITULO III**

**Normativa nacional argentina:**

**“Violencia de género en el ámbito laboral”**

## CAPITULO III

### **Normativa nacional argentina: violencia de género en el ámbito laboral**

#### **Introducción**

Cuando nuestro país sanciona en 2009 la ley 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, aborda desde la normativa un problema complejo.

Como se ha expresado en el capítulo I, la concepción de la función de la mujer en nuestro país - y en el mundo-, responde a modelos culturales y aun cuando las conductas se han ido modificando-y consecuentemente su contexto-, fue necesario que una ley como la que se analiza en el presente defina el concepto y alcance del término violencia, los ámbitos en que la misma puede y suele ejercerse, e incluso regule no sólo el derecho de fondo, sino también las normas adjetivas aplicables a los casos sometidos a proceso.

Debe destacarse que el incremento de la participación de la mujer en el ámbito laboral ha sido consecuencia de variadas situaciones, entre ellas la necesidad de aumentar los ingresos del grupo familiar, pero también ha influido el aumento del nivel educativo, la mayor expectativa de vida y las bajas tasas de fecundidad.

No se han visto excluidas de este contexto las mujeres casadas y con cargas de familia por lo que, además de su ingreso al mercado de trabajo, deben conciliar sus responsabilidades entre ese ámbito y el doméstico.

Para posibilitar el cumplimiento de ese doble juego de compromisos, la ley que a continuación se analiza, evidencia la intervención del Estado quien, a través del poder legislativo, regula las conductas humanas en cumplimiento de la manda constitucional prevista en el art 75 inc.23.

La aplicación, en los casos concretos, del articulado de la ley y su interpretación en consonancia con los convenios internacionales en materia de violencia de género, se realiza mediante la exposición y análisis de dos fallos ejemplares de la Cámara Nacional del

Trabajo, en cuanto determinan distintas conductas que la norma caracteriza como violentas y discriminatorias, e imponen al respecto sanciones ejemplares.

### **3.1. Ley 26.485/2009 de Protección integral a las mujeres.**

La Ley N° 26.485 rige en nuestro país desde 14 de abril de 2009, y el decreto reglamentario fue firmado el 19 de julio de 2010. Esta normativa precisa el concepto de género y el abordaje transversal de la violencia, con la finalidad no sólo de tratar sino también de prevenir su ejercicio.

La ley tipifica las diversas formas de violencia, establece la obligatoriedad e irrenunciabilidad de la norma en todo el territorio argentino y destaca cuáles son las políticas públicas que deben desarrollarse para hacer efectivas sus propuestas, en especial la asignación de los recursos<sup>43</sup>.

#### **3.1.1 Antecedentes históricos.**

Entre los antecedentes históricos de la ley 26.485, cabe citar, a nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979, ley 23.179/85); La Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993; La Convención sobre los Derechos del Niño aprobada por la ONU en 1989, a la que el país adhiere mediante Ley 23.849, del año 1990); La Convención de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, aprobada por la OEA en 1994, y ratificada por nuestro país por ley 24.632 en 1996); La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing de 1995; el Protocolo de Palermo sobre la trata de personas, (ratificado por ley 25.632 del año 2002); el Protocolo Facultativo de la CEDAW, al que Argentina adhiere

---

<sup>43</sup> Medina, G. Ley 26485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y Decreto Reglamentario. 1011/2010. Extraído de pág. web; <http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Ley26485-comentada.pdf>. Consultado el 27/10/2017

por ley 26.171 del año 2006) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por la ONU en el año 2006, a la que nuestro país ratifica mediante ley 26.378 en 2008.

En materia de legislación argentina, tanto nacional como local cabe citar:

- la Constitución Nacional de 1994, con la incorporación al bloque de constitucionalidad de los tratados internacionales de derechos humanos (art. 75, inc. 22);
- Ley nacional 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar, dictada en el año 1995;
- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios;
- Ley 25.087 de Delitos contra la Integridad Sexual;
- Ley 25.673 de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- Ley 25.929 de Parto Humanizado;
- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes;
- Ley 26.364 de Prevención, Sanción y Asistencia a las Víctimas de la Trata de Personas; y
- Leyes ratificadoras de pactos y convenciones internacionales sobre derechos humanos. (Medina G., ob. cit)

### **3.1.2. Disposiciones de la ley 26485 relacionadas con la violencia en el ámbito laboral.**

Debe, en primer término, destacarse que las disposiciones de la ley, conforme lo declara en su art 1º, son de orden público y de aplicación en toda la república.

Al respecto, y siguiendo la interpretación que hace la Dra. Graciela Medina, esta ley impone la obligatoriedad automática, no siendo necesaria el dictado de normas de igual naturaleza por parte de las provincias, quedando para éstas la facultad de dictar las leyes procesales para su aplicación. Mas la norma prevé, en su art. 19, que los gobiernos locales pueden adherir – incluso- al régimen procesal que ella establece.

Otro aspecto esencial que cabe evidenciar es que al ser una ley de orden público, sus disposiciones son indisponibles, tanto para los particulares como para los gobiernos locales.

El objeto de la ley se encuentra determinado en el art. 2º<sup>44</sup>, y de su contenido surge que la esfera de protección de la mujer no se limita al ámbito doméstico, sino que pretende otorgar una tutela integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en todos los campos en que se desarrollen sus relaciones, abarcando en consecuencia una dimensión transversal que obliga a adoptar políticas públicas desde una perspectiva de género, tendiente a erradicar las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, para asegurar la igualdad de oportunidades.

Esa dimensión transversal coincide con lo dispuesto por la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). A su vez el Grupo de Expertos del Consejo de Europa ha definido a la transversalidad o *mainstreaming* de género como

.... la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Agrega Medina que al ser el género una construcción cultural, constituye una categoría transdisciplinaria que se construye sobre roles y funciones atribuidas a hombres y

---

<sup>44</sup>Art. 2º Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

mujeres, en una sociedad correspondiente a un lugar y una época determinados, por lo que hay que vencer la “extraordinaria inercia que resulta de la inscripción de las estructuras sociales en el cuerpo”, erradicar los estereotipos que están como “inscriptos” en nuestro propio ser, por lo que para revertirlo se necesitan amplias políticas de Estado.

La Ley en análisis no sólo persigue la erradicación de la violencia sino también de la discriminación como una forma de la misma. El decreto reglamentario, en su art. 3º, inciso a) la define expresando:

...Se entiende por discriminación contra las mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

A su vez la ley define a la violencia, en su art. 4º, primera parte, en cuanto expresa:

...Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Establece expresamente el objeto de “promover y garantizar” la labor que pueda realizarse en áreas privadas de la sociedad civil (inc. g), lo que constituye una decisión política importante, que obliga al Estado al apoyo de las actividades que las agrupaciones civiles puedan llevar adelante, para brindar una “asistencia integral a las mujeres que padecen violencia”.

Debe destacarse además, que esta ley tiende a la tutela de mujeres jóvenes, en la medida en que muchas de sus disposiciones protegen la libertad reproductiva, los derechos sexuales, la atención obstétrica y la vida laboral sin violencia.

También ha tenido presente la protección de las niñas y jóvenes, en la medida en que refiere a las disposiciones ley 26.061, mas debe destacarse que, salvo lo expresado por el art. 24, inc. c) <sup>45</sup>, no hay otras normas que tutelen a las mujeres ancianas, quienes se encuentran expuestas a actos de violencia, tanto física como psíquica o patrimonial, siendo necesario que se contemplen esas situaciones mediante organizaciones de la sociedad civil, como lo hace CEPRAM (Centro de Promoción del Adulto Mayor), en la ciudad de Córdoba.

En cuanto a los Derechos protegidos, el art. 3<sup>46</sup> de la ley refiere al debido cumplimiento de las disposiciones internacionales ratificadas por la Argentina, que conllevan el seguimiento que se realiza a través de los Comités Internacionales respectivos.

---

<sup>45</sup>Art. 24: Personas que pueden efectuar la denuncia. Las denuncias podrán ser efectuadas: a) Por la mujer que se considere afectada o su representante legal sin restricción alguna; b) La niña o la adolescente directamente o través de sus representantes legales de acuerdo lo establecido en la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; c) Cualquier persona cuando la afectada tenga discapacidad, o que por su condición física o psíquica no pudiese formularla; d) En los casos de violencia sexual, la mujer que la haya padecido es la única legitimada para hacer la denuncia. Cuando la misma fuere efectuada por un tercero, se citará a la mujer para que la ratifique o rectifique en VEINTICUATRO (24) horas. La autoridad judicial competente tomará los recaudos necesarios para evitar que la causa tome estado público. e) La denuncia penal será obligatoria para toda persona que se desempeñe laboralmente en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de que una mujer padece violencia siempre que los hechos pudieran constituir un delito.

<sup>46</sup>Art. 3º Derechos protegidos. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a: a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad; e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; g) Recibir información y asesoramiento adecuado; h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el

El mismo se produce mediante los informes periódicos que cada país debe elevar, respecto a la efectiva aplicación de los tratados y convenciones ratificados, la evaluación de esos informes por los Comités y la pronunciación posterior de éstos, haciendo saber a cada Estado las observaciones positivas y negativas que han merecido.

Es importante resaltar que el artículo destaca el derecho al suministro de información adecuada y suficiente, a la aplicación de medidas integrales de asistencia y el acceso a la justicia, por lo que garantiza la gratuidad del proceso, cuando se trata de casos comprendidos en esta ley.

En lo referido al acceso a la justicia y al concepto de revictimización de la mujer, la Dra. Margarita Bellotti considera que ambos suelen ser obstáculos serios a la hora de obtener protección y reparación para las víctimas.

La ley dispone que el acceso a la justicia debe ser gratuito y la norma agrega, en su art. 16, otros derechos y garantías en el proceso, tales como que el mismo se tramite mediante la forma más breve, y que no sólo prevenga la reiteración de los hechos de violencia, sino que repare los daños sufridos por la víctima.

Para ello resulta de importancia la gratuidad de las actuaciones y la posibilidad de contar con patrocinio jurídico especializado, que la víctima sea oída personalmente por el juez, que su opinión sea tenida en cuenta al resolver, que reciba protección judicial urgente y preventiva, que se proteja su intimidad y se garantice la confidencialidad de las actuaciones.

A ello debe sumarse el derecho de la mujer de poder participar en el procedimiento y recibir información respecto del mismo, debiendo otorgársele un trato humanizado, evitándose la revictimización, garantizándose la amplitud probatoria que la ley prevé, la posibilidad de que la mujer se oponga a que se inspeccione su cuerpo más allá de lo

---

ámbito de aplicación de la presente ley; j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.



indispensable, y a contar con mecanismos que le permitan denunciar a los funcionarios que cometan irregularidades.

En definitiva, el acceso a la justicia de las mujeres que sufren violencia debe- conforme lo establece la Ley 26.485-, ser facilitado mediante un trato correcto, con un lenguaje accesible, siendo escuchadas, con la intervención de personal capacitado y con trabajo interdisciplinario aplicado a cada caso denunciado.

Cuando la ley refiere al acceso a la justicia no comprende sólo a las instituciones judiciales, sino también a otros servicios tales como refugios, ayuda económica o asistencia, lo que hace necesario que los poderes de las distintas jurisdicciones coordinen sus políticas públicas.

Destaca asimismo que es un principio básico, tanto de la ley como de su decreto reglamentario, el evitar la revictimización de la mujer que denuncia una situación de violencia, y en especial lo hace en el art 3, inc. k del decreto 1011/2010, en cuanto expresa:

... Se entiende por revictimización el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarios, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Belloti, M. “La Ley 26485 como recurso para revenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” Extraído de pág. Web: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina33396.pdf> consultado el 23/11/2017

Ya se ha expresado que la ley en análisis define a la violencia contra las mujeres en su art.4<sup>48</sup>, pero cabe destacar que pone el acento en la relación desigual de poder, como uno de los elementos básicos sobre los cuales se asientan los distintos tipos de conductas violentas. Asimismo destaca que en estas conductas pueden incurrir no sólo particulares, sino también el Estado y sus agentes.

Incorpora el concepto de “violencia indirecta”, definiéndola como toda discriminación que ponga a la mujer en desventaja respecto del varón, la que se configura con la mera exhibición de la situación de inferioridad, ampliando así el campo de su protección, ya que no resulta necesario demostrar que la situación violenta ha causado una afección determinada a la víctima.

El art.5° de la ley conceptualiza los tipos de violencia contra la mujer. Con relación al tema del presente, el inc. 4. d), destaca como forma de violencia contra ella, tal como se expresara en el capítulo I, la percepción de un salario menor por igual tarea o tarea de igual valor, dentro de un mismo lugar de trabajo

Asimismo, en el inc. 5), incorpora el concepto de violencia simbólica que se complementa con el inciso f, del artículo 6° (violencia mediática), con los incisos a, d, y e, del punto 2° del artículo 11, y cubre todas las conductas que tiendan a perpetuar la desigualdad y discriminación de la mujer en la sociedad.

Conforme a estas disposiciones, quedan comprendidos los medios masivos de comunicación que, mediante el uso de la palabra escrita u oral, y/o de las imágenes,

---

<sup>48</sup>Art. 4° Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

colaboren en mantener patrones culturales estereotipados o a profundizarlos, induciendo a la violencia contra las mujeres, al igual que los materiales didácticos y libros de textos que se utilicen en la educación formal.

Las formas o modalidades de la violencia se expresan en el art. 6<sup>o</sup><sup>49</sup> de la ley, destacándose que en el inc. 6) refiere a la violencia laboral contra las mujeres y al acoso laboral.

---

<sup>49</sup>Art. 6° Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia; b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral; d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929; f) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en

Con relación a lo dispuesto en este artículo, la Dra. Graciela Medina en su obra ya citada, afirma que el hostigamiento psicológico puede darse sin que sea necesario perseguir como fin la exclusión de la trabajadora, y que el agregado de “la finalidad” estaría obligando a la mujer a demostrar la existencia de ese fin para acreditar el hostigamiento, todo lo cual podría haberse evitado suprimiendo esta última expresión.

En cuanto a la violencia mediática, el decreto reglamentario 1011/2010 aclara que “se entiende por medios masivos de comunicación a todos los medios de difusión, gráficos y audiovisuales, de acceso y alcance público”.

### **3.1.3. Responsabilidad de los poderes del Estado en la ley N° 26.485**

Del texto del art.7, surge la responsabilidad de los tres poderes del Estado, en cuanto a implementar políticas que aseguren el respeto a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Esas políticas deben ponerse en práctica con la participación de todas las instituciones y abarcar todos los ámbitos en los que las mujeres intervienen, destinando los recursos presupuestarios necesarios para su desarrollo.

En el año 2010, el Comité de Derechos Humanos de la ONU reclamó a la Argentina una pronta reglamentación de esta ley y la asignación presupuestaria correspondiente para su aplicación, por lo que en julio de ese año se dictó el decreto reglamentario N° 1011, que refiere a la protección especial que debe prestarse a las mujeres, cuya vulnerabilidad se acrecienta por razones de edad, condición socioeconómica, etnia, raza o religión.

Al organismo competente para el diseño de políticas públicas que haga efectiva la aplicación de esta ley, lo prevé el art 8 , y es el Consejo Nacional de la Mujer, el que se encuentra integrado por representantes de todas las áreas del Poder Ejecutivo Nacional , y sus facultades son enunciadas en el art. 9.

---

mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

De la atenta lectura de este artículo, surgen las principales funciones del Consejo Nacional de la Mujer, las que consisten en un plan de acción con alcance nacional, coordinado entre los ámbitos nacional, provincial o regional, tanto públicos como privados, debiendo solicitar a las universidades, sindicatos, empresas y organizaciones de la sociedad civil que participen, que prevengan, asistan y erradiquen la violencia contra las mujeres.

Para lograr ese objetivo la ley propicia que el Consejo cree servicios de asistencia integral y la capacitación de los actores de la administración, legislativos y judiciales, con el fin de que puedan detectar las situaciones de violencia, como así también la creación de registros de las mismas, en coordinación con el Poder Judicial.

Le asigna la tarea de elaboración de una guía de servicios, la instalación de una línea telefónica gratuita durante las 24 horas para efectuar las denuncias y la creación de un Consejo Consultivo ad honorem, conformado por representantes de la sociedad civil y del ámbito académico. Se destaca que en el inc. u), se extiende la protección y asistencia integral a las mujeres privadas de su libertad.

En el art.10, la ley consagra la obligación asumida por el Estado nacional de brindar apoyo a las distintas jurisdicciones, e indica en los incisos 1° a 7°, las distintas acciones que deben llevarse a cabo para cumplir el objetivo propuesto. La ley otorga el debido valor al proceso de empoderamiento de la mujer, a su protección y asistencia, mediante equipos especializados, y también a la reeducación de los hombres violentos como medios para producir un cambio cultural.

El art. 11 es de fundamental importancia en cuanto establece cuáles deben de ser las políticas públicas del Estado Nacional y refiere a acciones prioritarias, tales como la implementación de la normativa vigente en caso de acoso sexual en la administración pública, debiendo garantizar la vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos y de trato en el empleo. Es de destacar asimismo que este artículo establece la obligación de promover acciones similares en el ámbito de las Provincias.

### **3.2. Procedimientos judiciales y administrativos**

A partir del art. 16, la ley prevé los derechos y garantías mínimas de los procedimientos, tanto judiciales como administrativos, tales como:

- la gratuidad de las actuaciones y el patrocinio jurídico especializado;
- obtener una respuesta oportuna y efectiva;
- el derecho de la mujer a ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente y a que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la involucre;
- recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de sus derechos;
- la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;
- participar en el procedimiento, recibiendo información sobre el estado de la causa;
- recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;
- que se le otorgue la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos;
- oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales, tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean realizados por profesional especializado formado con perspectiva de género;
- contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades en las que incurran.

Se destaca asimismo que las provincias pueden dictar sus propias normas procedimentales o adherir al régimen procesal de esta ley, que como ya se ha expresado es gratuito y además sumarísimo.

Presentada la denuncia de violencia ante cualquier juez competente en función de la materia, o ante el Ministerio Público, en forma oral o escrita, debe guardarse reserva sobre la identidad del denunciante.

Destaca el art. 22 que aún en caso de incompetencia, igualmente el juez puede disponer medidas preventivas. En el caso de que la denuncia se hiciera en sede policial, si de la misma surgiera la violencia contra la mujer, debe ser remitida dentro de las 24 horas a la autoridad judicial.

La denuncia puede ser efectuada por la mujer afectada o su representante legal, y en el caso de niñas o adolescentes, por sus representantes legales. Si la mujer tuviera discapacidad o sus condiciones físicas o psíquicas se lo impidieran, puede formularla cualquier persona.

Si la mujer fue víctima de violencia sexual sólo ella puede denunciar, pero si la realizara un tercero, la víctima debe ratificarla dentro de las 24 horas.

Es obligatorio realizar la denuncia penal para quienes se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos o de salud, tanto en el ámbito público como en el privado, cuando en ocasión de cumplir sus tareas tomaran conocimiento de que una mujer padece violencia, siempre que los hechos pudieran constituir un delito.

Asimismo, en todas las instancias del proceso, se debe admitir la presencia de un acompañante ad honorem, quien deberá prestar ayuda a la mujer que padece violencia, y su función es la preservar la salud física y psicológica de la misma.

### **3.2.1. Medidas preventivas urgentes**

La ley prevé, en su art. 26, cuáles son las medidas preventivas urgentes que debe tomar el juez, sea de oficio o a petición de parte, durante la primera etapa del proceso, y las establece como sigue:

- Ordenar la prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de residencia, trabajo, estudio, esparcimiento o a los lugares de habitual concurrencia de la mujer que padece violencia;

- Ordenar al presunto agresor que cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia la mujer;

- Disponer la restitución inmediata de los efectos personales a la parte peticionante, si ésta se ha visto privada de los mismos;

- Prohibir al presunto agresor la compra y tenencia de armas, y ordenar el secuestro de las que estuvieren en su posesión;

- Proveer las medidas conducentes a brindar a quien padece o ejerce violencia, cuando así lo requieran, asistencia médica o psicológica, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil, con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;

- Ordenar medidas de seguridad en el domicilio de la mujer y toda otra necesaria para garantizar la protección de aquella, debiendo hacer cesar la situación de violencia y la repetición de los actos que la provocan.

- Prohibir al presunto agresor enajenar, disponer, destruir, ocultar o trasladar bienes gananciales de la sociedad conyugal o los comunes de la pareja conviviente;

- Ordenar la exclusión de la parte agresora de la residencia común, independientemente de la titularidad de la misma;

- Decidir el reintegro al domicilio de la mujer si ésta se había retirado, previa exclusión de la vivienda del presunto agresor;

- Ordenar a la fuerza pública el acompañamiento de la mujer que padece violencia a su domicilio, para retirar sus efectos personales;



. Si se tratara de una pareja con hijos/as, se fijará una cuota alimentaria provisoria, si correspondiere, de acuerdo con los antecedentes obrantes en la causa y según las normas que rigen en la materia;

- Si la víctima fuere menor de edad, el juez, mediante resolución fundada y teniendo en cuenta la opinión y el derecho a ser oída de la niña o de la adolescente, puede otorgar la guarda a un miembro de su grupo familiar, por consanguinidad o afinidad, o a otros miembros de la familia ampliada.

- Ordenar la suspensión provisoria del régimen de visitas;

- Ordenar al presunto agresor abstenerse de interferir, de cualquier forma, en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de los/as hijos/ as;

- Disponer el inventario de los bienes gananciales de la sociedad conyugal y de los bienes propios de quien ejerce y padece violencia. En los casos de las parejas convivientes se dispondrá el inventario de los bienes de cada uno;

- Otorgar el uso exclusivo a la mujer que padece violencia, por el período que estime conveniente, del mobiliario de la casa.

Se advierte que las medidas que este artículo posibilita que sean tomadas, comprenden tanto la tutela de la persona como de sus bienes, y contempla la necesaria manutención de los hijos.

La duración de las medidas la determinará el juez, quien deberá establecer el plazo máximo de las mismas.

### **3.2.2. El desarrollo del procedimiento judicial**

En cuanto al procedimiento en sí, el juez debe fijar una audiencia que tomará personalmente, bajo pena de nulidad, dentro de las 48 horas de ordenadas las medidas preventivas o desde que toma conocimiento de la causa, estando obligado el presunto agresor a comparecer personalmente.

El juez debe escuchar a las partes por separado y ordenar las medidas pertinentes, siendo importante destacar que la ley prohíbe las audiencias de mediación o conciliación.

El magistrado interviniente tiene que solicitar un informe al equipo interdisciplinario para que comunique la existencia de daños físicos, psicológicos, económicos o de otro tipo sufridos por la mujer y la situación de peligro en la que se encuentre, el que debe ser realizado y enviado al juzgado en el plazo de 48 hs.

Para evitar la revictimización de la mujer, podrá usar los informes ya elaborados por los equipos interdisciplinarios de la administración pública, o emanados de profesionales de las organizaciones de la sociedad civil.

En cuanto a la prueba, rige el principio de la obtención de la verdad material, por lo que se otorgan al juez amplias facultades para impulsar el proceso y disponer de las medidas necesarias para indagar cómo ocurrieron los hechos, ubicar el paradero del agresor y proteger a quienes se encuentran expuestos a padecer nuevos actos de violencia.

Otro de los principios propio de este tipo de procesos es el de la amplia libertad probatoria, incluso las presunciones que constituyan indicios graves, precisos y concordantes.

El art. 32 autoriza al juez, ante el incumplimiento de las medidas ordenadas, a aplicar sanciones tales como la advertencia, la comunicación de los hechos al lugar de trabajo del agresor o a su sindicato, o la obligatoriedad del agresor de concurrir a programas educativos o terapéuticos para modificar su conducta violenta. Si el incumplimiento configurare el delito de desobediencia u otro, se deberá poner en conocimiento de esta situación al juez con competencia en materia penal.

Las resoluciones que concedan, rechacen, interrumpan, modifiquen o dispongan el cese de las medidas preventivas urgentes o impongan sanciones, serán apelables dentro del plazo de tres (3) días hábiles.

Debe destacarse que en el caso de que se ordene la interrupción o cese de las medidas, la apelación tendrá efecto suspensivo, pero las que las concedan tendrán efecto devolutivo.

La ley concede expresamente el derecho de la parte damnificada de reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios sufridos, según las normas que rigen la materia, y obliga a funcionarios, tanto judiciales como policiales, agentes sanitarios y cualquier otro a quien acudan mujeres afectadas, a darle a conocer sus derechos, los servicios de los que dispone, a quién y cómo debe acudir para que la asistan en el proceso y cómo preservar las evidencias.

En el art. 37 se establece la obligación de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de llevar registros sociodemográficos de las denuncias realizadas por actos de violencia previstos en la ley, especificando edad, estado civil, profesión u ocupación de la mujer que padece violencia, así como del agresor; vínculo con el agresor, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, así como las sanciones impuestas al agresor.

Deberá elaborar estadísticas de acceso público, que permitan conocer las características de quienes ejerzan o padezcan violencia, sus modalidades, el vínculo entre las partes, las medidas adoptadas, sus resultados y el tipo y cantidad de sanciones aplicadas.

A los fines de verificar cómo se aplican en los casos concretos, la más importantes disposiciones de la Ley 26.485 en materia de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, se expondrán en el punto 3.4, dos fallos en los que la demandante ha argüido el despliegue en su contra de conductas violentas por parte de la empleadora o sus empleados, por los cuales- dada la aplicación de las normas de responsabilidad objetiva – debe aquella responder.

### **3.3. Síntesis de la normativa en materia de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, contemplada en la ley 26.485**

La violencia contra la mujer en el ámbito laboral está conceptualizada en la ley 26.485, art. 6, inc. c), como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad

o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.

Afirma que constituye también violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, o el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una trabajadora, con el fin de lograr su exclusión laboral.

El reglamento de la ley agrega que se considera discriminación, en el ámbito laboral, cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley o en cualquier otro que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

También califica como un acto discriminatorio el hecho de que se exija, tanto para acceder como para continuar en su trabajo, algún requisito que tenga relación con su pertenencia de género.

Cuando la ley refiere al hostigamiento psicológico, lo define como toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o como hecho consumado, y considera que el mismo puede provenir del personal jerárquico o de personas de igual o inferior rango, respecto de la mujer agredida.

Sostiene que, en el caso de que en una negociación colectiva de trabajo, las partes intervinientes deben tener en cuenta los principios protectorios que la ley consagra.

La violencia laboral también se manifiesta como el hostigamiento sexual en el trabajo, el que incluye conductas tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición pornográfica, exigencias sexuales, ya sea verbales o de hecho, situaciones que, además de la humillación que implican, provocan en la acosada el temor de que su negativa a aceptarlas, tenga como consecuencia perder su empleo.

Otra situación que implica violencia, es el ejercicio abusivo del *ius variandi*, en virtud del cual y conforme lo dispuesto por el art. 66 de la L.C.T., el empleador puede introducir los cambios que resulten necesarios en su empresa, siempre que los mismos no provoquen perjuicio material ni moral al trabajador.

Si bien el ejercicio de este derecho puede afectar tanto al hombre como a la mujer trabajadora, cuando se trata de ésta deberá contemplarse si en el caso concreto constituye una discriminación en razón del género.

El fallo “Navarro Nora Noemí c/ Obra Social de Docentes Particulares s/ despido”, dictado por la Cámara Nacional del Trabajo, ha entendido al respecto que, al ser despedida la actora por negarse al traslado desde la localidad de San Justo, a la Delegación Merlo, el cambio de lugar de trabajo afectaba su vida personal y la de sus hijos pequeños quienes acudían a la guardería y tenía su vida social organizada en San Justo.

En definitiva hizo lugar a la indemnización por despido, entendiendo que se trataba de un *ius variandi* abusivo, en cuanto “las razones de servicio” que invocaba la empleadora para el traslado, no fueron ni siquiera justificadas.<sup>50</sup>

El Dr. Tomás Federico Medrano sostiene al respecto que el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación, se fundamentan en normas operativas de derecho internacional, por lo que genera obligaciones *erga omnes*, obviamente incluidas las relaciones laborales, tanto desde el punto de vista sustancial como procesal.

Respecto de la aplicación del *ius variandi* abusivo con relación a la mujer trabajadora, indica que la maternidad le otorga una estabilidad especial, que le concede el derecho a conservar las condiciones esenciales de su contrato, por lo que si ello no sucediera, le cabe la posibilidad de accionar para que se restablezcan las condiciones alteradas, o darse por

---

<sup>50</sup>CNTRAB - SALA VI -Navarro Nora Noemí c/ Obra Social de Docentes Particulares s/ despido" Expte. 20.900/2010. 11/04/2013

despedida en forma indirecta, pudiendo solicitar una indemnización agravada por el hecho discriminatorio.

Destaca asimismo que la carga de la prueba corresponde al empleador quien, para eximirse de responsabilidad, debe acreditar que no ha sido el embarazo de la mujer lo que provocó la toma de medidas en su perjuicio, conforme lo regula el art. 178 de la L:C:T: y los precedentes de la CSJN<sup>51</sup>.

Precisamente el principio de la inversión del *onus probandi* será tratado en los dos fallos que a continuación se desarrollan.

### **3.4. Fallos destacados que interpretan y aplican la ley 26.485**

#### **3.4.1. “PMA c/ S.A.L.N S/ Despido” Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo. 8/2/2013**

##### **Síntesis del caso:**

Según consta en la causa, la actora en autos trabajaba en la empresa La Nación, desde 1995 y se desempeñaba como ejecutiva de cuentas, mas no fue ascendida aunque contaba con la calificación necesaria para el cargo de Senior.

Por el contrario, la empresa nombró a un trabajador varón, traído de afuera, y se le encargó a la propia actora su capacitación en las nuevas funciones.

Esta sufrió un accidente grave en el trabajo, lo que determinó que se le extirpara el bazo. En 2005 se le ofreció un retiro voluntario pero al no aceptarlo comenzó a sufrir discriminación, acoso laboral y presión tendiente a su desvinculación, hechos que desencadenaron en que el 25 de febrero de 2009 padeciera un ataque de pánico en el comedor de la firma y un posterior cuadro de estrés que la obligó a tomar licencia por enfermedad psiquiátrica.

---

<sup>51</sup> Medrano, F. Ius Variandi abusivo, discriminación y maternidad extraído de pág. Web <https://www.scribd.com/document/242469787/Ius-Variandi-abusivo...>consultado el 22/4/2017

En abril del 2009 la empresa comunicó el despido a la mujer, quien aún se encontraba en uso de licencia por afección psiquiátrica provocada por la violencia ejercida sobre ella en el trabajo, por lo que promovió la demanda, reclamando la indemnización correspondiente.

Tras la sentencia de primera instancia que condenó a la empresa demandada, ésta apeló el fallo argumentando que el juez valoró equivocadamente la prueba producida, por lo que el caso llega a la Cámara cuyo fallo se analiza a continuación.

### **El fallo:**

El primer voto, emitido por la Dra. Gabriela Alejandra Vázquez, realiza el análisis de la sentencia del Juez “a quo”, quien admitió el reclamo dirigido contra La Nación, por el que se solicitaba la indemnización de los daños generados por violencia de género y acoso moral sufrido en el trabajo, y condenó a la accionada a abonar indemnización por despido y salarios por enfermedad.

Considera que el juez valoró las pruebas y antecedentes del caso, concluyendo que hubo discriminación cuando se le negó a la actora un ascenso y que fue víctima de otros actos de violencia laboral, provenientes de su superior jerárquico y de sus pares.

El sentenciante tuvo en cuenta que la empleadora le hizo cambiar su nombre de pila y que por ser mujer no participaba en viajes a Expoagro, pese a que ella era quien tenía el mayor volumen de ventas en el área, pauta que tenía trascendencia en la firma para seleccionar a los trabajadores que concurrirían a esa exposición.

Indica que el juez *a quo* también consideró probado que los trabajadores varones del sector en el que la actora prestaba servicios, la dejaban de lado y la apartaban de las reuniones de trabajo, que se referían a ella de modo peyorativo y que, además, no se le asignaba una categoría laboral y salario equivalente, aunque realizaba iguales tareas que los varones del plantel. Otro elemento que tuvo en cuenta el sentenciante es que, habiéndose producido una vacante en el puesto Senior del sector y pese a ser la actora quien más vendía, la empresa designó a un trabajador varón a quien la propia mujer debió capacitar.

Asimismo, consideró probada la discriminación de la demandada, hacia una mujer casada y con hijos, negándosele realizar viajes de trabajo. También la accionante fue segregada por sus colegas, ya que tenía en los últimos tiempos un horario reducido debido a

su enfermedad laboral, provocada por el hostigamiento (mobbing) en el lugar de trabajo, que le ocasionó un 33 % de incapacidad.

Condena la sentencia de primera instancia a la empleadora, a pagar \$ 250.000 en concepto de daño patrimonial, \$ 50.000 por daño moral, con intereses desde la comunicación del despido sin causa, a lo que se debió sumar el pago de salario por enfermedad por 10 meses.

En el punto segundo de este voto, se considera que ambas partes apelaron.

Sintetiza el desarrollo laboral de la mujer, indicando que ingresó a trabajar en el diario La Nación en 1995 en venta telefónica de clasificados como telemarketer, siendo ascendida en 2005 a Ejecutiva de Cuentas. En ese mismo año engancha su zapato en una alfombra del establecimiento, y la caída le provocó el estallido del baso y su posterior extirpación, retornando a su trabajo 2 meses después, pero a los 3 días tuvo un ataque de pánico tomando licencia por estrés postraumático durante mes y medio.

Dice que al reintegrarse, la actora trabajó como Ejecutiva de Cuentas en el Sector Comercial realizando ventas de avisos notables para el Suplemento Campo y que en 2008 la empresa propone a todos los empleados el retiro voluntario, que no fue aceptado por la actora pese a que su superior la persiguió para que lo hiciera.

Considera que la actora afirma haber sido víctima de discriminación y acoso laboral desde 2005 con el fin de que se desvinculara de la empresa, lo que le provocó -en febrero de 2009-, un ataque de pánico en el comedor de la firma, debiendo tomar licencia por enfermedad psiquiátrica, siendo despedida - pese a encontrarse en uso de esa licencia-, en abril de 2009.

Expresa que la empresa demandada objetó la sentencia de primera instancia, manifestando que no se demostró discriminación laboral hacia la actora y que el juez valoró equivocadamente la prueba.

Ante esta afirmación, la Camarista Vázquez sostuvo que el planteo carece de fundamentos, dado que las declaraciones testimoniales y el dictamen pericial del especialista en siquiatria, fueron evaluados por el juez conforme el principio de la sana crítica y a la luz de las disposiciones del art. 16, inc. 1 de la Ley 26.485, y le otorgaron convicción suficiente respecto de los hechos de violencia que la actora sufrió en el lugar de trabajo.



Afirma el voto que el tribunal tuvo contacto personal con las partes, en la audiencia que ordena el art. 16 inc. c) de la ley arriba citada y que, dada la inmediatez, confirmó la convicción que ya le daban las pruebas rendidas, respecto de los malos tratos recibidos por la actora.

Destaca que los reproches de la demandada respecto de las declaraciones de dos testigos no deben atenderse, porque deben examinarse en su integridad y no sólo por párrafos aislados y recalca que si bien uno de los testigos (R) dice saber de la discriminación por comentarios, en realidad provenían de quince o veinte personas que, en el horario del almuerzo coincidían respecto del mal trato propiciado a la actora.

Respecto de esa misma declaración impugnada, resalta este fallo que reconoció el declarante que ante la vacante del puesto Senior, se le negó la misma a la actora, pese a ser la más capacitada para ocuparlo. Destaca este voto que el testigo informó que le habían cambiado el nombre a la reclamante, porque otra mujer del sector se llamaba igual y el jefe no quería dos personas con el mismo nombre.

Cuando analiza la declaración del testigo P, también impugnado, afirma el voto que su contundencia revela la presión que se ejercía sobre la actora para que aceptara el retiro voluntario y que en esa área no se querían empleadas mujeres porque tenían hijos y ello- según la empresa- les impedía viajar a las exposiciones.

Destacó, incluso, el trato desigual hacia la actora con respecto a sus compañeros, ya que todos concurrían a las exposiciones y a ella no la llevaban porque no podía compartir habitación con los empleados varones.

El voto afirma que de las testimoniales surge la discriminación laboral que encuadra en procesos de ocupación vertical, donde se da la baja participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad. Considera que se trata de una:

... dinámica de desigualdad (que) encuentra su origen en los obstáculos materiales y simbólicos con que las mujeres deben lidiar en diversos frentes, entre los que cobran especial trascendencia aquellos falsos supuestos que, con frecuencia, se asumen acerca de los roles femeninos -y de los masculinos- en donde se enfatiza la superioridad masculina apoyada en el mito de que es el varón quien trabaja, provee el sustento principal y resulta más apto para el contacto con el mundo exterior y, por

consiguiente, sitúan a la mujer en un lugar de subordinación. Para ilustrar este fenómeno de segregación por sexo, frecuentemente se apela al concepto de “techo de cristal” (glass ceiling), una metáfora que da cuenta de las barreras invisibles -pero reales- que dificultan a las mujeres ascender a los puestos más altos. Tal es la situación de P (la actora), quien claramente debía enfrentar obstáculos que dificultaban la optimización de su rendimiento laboral, y que no recibía el mismo trato ni oportunidades que los trabajadores varones.

La magistrada recepta lo dispuesto por el decreto N° 1011, de 2010, reglamentario del art. 6, inc. c) de la ley 26.485, en cuanto sostiene que por la naturaleza de la controversia, se aplican los principios de la prueba dinámica en tanto con sólo proporcionar la actora indicios de haber sido víctima de discriminación, se invierte la carga de la prueba, siendo la empleadora la que debe acreditar que su obrar fue legítimo.

Destaca que en esta causa se ventila un supuesto de discriminación contra la empleada por el hecho de ser mujer, existiendo una naturalización del orden jerárquico favorable a los varones, lo que consolida la idea de inferioridad de las mujeres por una cuestión biológica, y que de allí surgen las justificaciones para que persista esta ideología.

Pone de relieve que la recurrente-empleadora, no proporcionó ni hizo referencia a ningún elemento que hiciera razonable excluir a la actora de la promoción a la categoría Senior, ni aportó pruebas que acreditaran la igualdad de trato en el empleo entre varones y mujeres, incumpliendo con su conducta los convenios internacionales receptados por nuestro derecho. En tal sentido destaca que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su art. 7°, establece:

...el derecho a tener condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que aseguren a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

Asimismo hace hincapié en la situación de las mujeres, señalando la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean peores que la de los varones, y en que la igualdad de oportunidades en materia de ascenso laboral constituye una condición que los Estados Parte deben garantizar a los trabajadores y trabajadoras.

Refiere al art. 11 de la CEDAW, en cuanto establece que:

... los estándares que los tribunales locales deben aplicar con referencia al derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo, de modo de asegurar la igualdad de derechos en relación con el trabajo mismo, en las oportunidades, en los procesos de selección y ascenso en el empleo, en las remuneraciones percibidas y la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y en la evaluación de la calidad de trabajo. Asimismo, resguarda la libre elección de la profesión o empleo y el derecho a la formación profesional.

Destaca que el Comité de la CEDAW, en ocasión de la evaluación del Informe de Seguimiento, en julio de 2010, recomendó a Argentina que adopte las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de la legislación laboral, debiendo remediar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, tanto en el sector público como en el privado.

Alude finalmente el Voto a la Convención de Belém do Pará, en cuanto redefine los alcances de la violencia, y establece que el derecho de las mujeres a una vida libre de ella incluye tanto el de ser libre de toda forma de discriminación, como el de ser valorada y educada sin estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Afirma en consecuencia, y luego de analizar la normativa aplicable tanto en el marco nacional como internacional, que el respeto a sus disposiciones constituye una obligación del conjunto de la sociedad, por lo que se aplica a las empresas, cuya obligación es hacer más equitativas e incluyentes sus estructuras funcionales

Por ello considera que el caso en examen:

... nos enfrenta a una situación de estigmatización cultural que, en el ámbito laboral, asigna territorios, roles y jerarquías diferenciadas a varones y mujeres. Así, la trabajadora se desempeñaba en una unidad de negocio vinculada a un espacio de predominio masculino -los negocios del campo- donde, según surge de los diversos testimonios y de los mismos hechos, su persona devenía incómoda e inadecuada al momento de presentarse como la cara visible del negocio en los eventos externos a los que acudía la empresa (la Expoagro),

sin ponderarse sus aptitudes ni su eficiencia, sobradamente demostradas en la trastienda de su escritorio capitalino a través de las transacciones telefónicas o electrónicas.

En consecuencia, el fallo sostuvo que la actora era excluida de los viajes y confinada a un espacio físico poco visible, como si se la recluyera al espacio doméstico, lo que condicionó su plena participación económica.

Destaca que la ausencia de pruebas de la demandada y los indicios aportados por la actora de haber sido objeto de discriminación, segregada en el acenso en función de su género y obligada a entrenar a quien ocuparía el puesto Senior, con jerarquía salarial superior, importó un mal trato reñido con los principios de la buena fe.

No sólo se frustró su aspiración de ser promovida al cargo para el que estaba objetivamente capacitada, sino que se la humilló por la sola razón de ser mujer.

Un aspecto relevante que el voto subraya, para rechazar la apelación de la empresa, es que la actora sufrió un grave accidente laboral en el trabajo, debiéndosele, como consecuencia de él extirpársele el bazo, lo que le permitía el reclamo de una reparación integral en razón de haberse activado la responsabilidad objetiva de la empleadora.

Dice el fallo que la trabajadora se contentó con la magra reparación prevista por el sistema de riesgos de trabajo (indemnización tarifada), lo que indica su fidelidad y sentido de pertenencia a la empresa, por lo que se echa por tierra la afirmación de la demandada, en el sentido de que el único fin de la accionada era el de obtener- con la promoción de esta demanda-, un beneficio económico.

No se hará referencia, por no corresponder a los conceptos de discriminación y violencia de los que se ocupa este trabajo, a la forma de cálculo respecto de las indemnizaciones que se reclamaron, pero debe destacarse lo referido a la imputación de responsabilidad civil de la empresa, quien debe responder por los efectos nocivos que los actos ilícitos realizados por sus dependientes, provocaron a la reclamante, en tanto el informe pericial psicopatológico refiere al daño psíquico sufrido por la actora, como consecuencia del *mobbing*.

En lo referente a la cuantificación de la indemnización, el fallo determina cómo ha de contemplarse la reparación por daño patrimonial y moral.

Sostiene al respecto que no está sujeta a ninguna fórmula matemática o tarifa preestablecida, sino que debe relacionarse con las particularidades propias del asunto y tender a la integralidad, reparando la incapacidad genérica y no la meramente laboral.

Indica que, para que ello ocurra, la persona no debe considerarse un capital que se mide por lo que pueda rendir, sino que cuando se trata de un daño a la salud, esta debe concebirse como la ausencia de enfermedad, como un estado de completo bienestar físico, mental y social, con ausencia de todo impedimento “para gozar de los bienes de la vida”.

Por ello estima que la indemnización por incapacidad sobreviniente debe cubrir todas las consecuencias de la lesión en la vida, no sólo la laboral.

En relación con estas consideraciones, y a los fines de determinar el monto, tuvo en cuenta este voto la edad de la víctima y el tiempo probable de vida útil con la disminución producida por la incapacidad sobreviniente, la profesión, la remuneración percibida, el daño emergente y el lucro cesante.

Con esos elementos consideró insuficiente lo cuantificado por el “a quo”, por lo que lo eleva a la suma a \$ 583.821,18, más los intereses fijados en origen, importe que incluye los tratamientos psicoterapéuticos futuros aconsejados por la perito, como posibilidad para mejorar la faz psíquica de la actora, ponderando el tiempo y frecuencia sugeridos.

### **Comentario al fallo:**

Este fallo pone en evidencia varias de las conductas que la ley nacional N° 26485 y los convenios internacionales consideran violentas y discriminatorias.

Trae a colación, como una de las manifestaciones de violencia, la existencia del techo de cristal, que dificulta a las mujeres ascender en su trabajo, pese a que se encuentren capacitadas para acceder a los puestos de decisión.

Incorpora el concepto de violencia contra la mujer, tal como la ley aludida la define, en la medida en que conlleva la discriminación en el ámbito del trabajo y la estabilidad o permanencia en el mismo, fundadas estas últimas en el estado civil o la maternidad.

También destaca el hostigamiento psicológico sistemático realizado a la trabajadora con la intención de lograr su exclusión laboral, lo que se encuentra sustentado en la persecución de la que fue objeto al no aceptar el retiro voluntario.

Otro aspecto trascendente es que, ante los indicios aportados por la actora que implicaron la presunción del ejercicio de violencia y discriminación hacia la misma, resalta que se invierte la carga de la prueba, en tanto debió ser la empresa demandada- aplicándose los principios de la prueba dinámica- quien debió demostrar que la discriminación y violencia no la realizaron ni la empresa ni sus dependientes y que el despido no fue discriminatorio.

Si bien la CSJN reiteradamente se ha expresado en favor de la reparación integral en casos de secuelas incapacitantes derivadas de accidentes de trabajo, este fallo trae una concepción novedosa, en cuanto aplica este concepto a la reparación de las secuelas psicológicas derivadas del acoso laboral, por lo que deja de lado la indemnización tarifada prevista por la Ley de Riesgos de Trabajo, y ordena el pago de un monto indemnizatorio que contemple todos los aspectos de la vida de la mujer que fueron afectados por la violencia ejercida en el ámbito del trabajo.<sup>52</sup>

### **3.4.2 “PSL c/ La Pompeya S.A. s/despido”. 21/09/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I.<sup>53</sup>**

#### **Síntesis del caso:**

La actora, trabajadora de un frigorífico, fue despedida tras denunciar ante sus superiores el acoso sufrido por parte de un gerente. La accionante sostuvo que era objeto de acoso sexual por parte de su superior jerárquico (el gerente de legales), lo que le provocaba “situaciones molestas” ya que “la miraba de modo insinuante o libidinoso” y “le profería comentarios impropios”. Indica en su demanda que tras informar de la situación a dos gerentes y al encargado de recursos humanos, fue despedida.

---

<sup>52</sup>C.N.A. del Trabajo, Sala I.”PMA c/ S.A.L.N S/ Despido” 8/2/2013Extraído de [www.aldiaargentina.microjuris.com/2013/04/16/la-actora-resultado-victima-de-violencia-de-genero-ya-que-se-le-nego-un-ascenso-porque-la-presencia-de-una-mujer-en-el-rubro-era-un-inconveniente/](http://www.aldiaargentina.microjuris.com/2013/04/16/la-actora-resultado-victima-de-violencia-de-genero-ya-que-se-le-nego-un-ascenso-porque-la-presencia-de-una-mujer-en-el-rubro-era-un-inconveniente/)

<sup>53</sup>Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I.“PSL c/ La Pompeya S.A. s/despido”. 21/09/2011. Extraído de:[udicialdelnoa.com.ar/jurisprudencia/fallo\\_para\\_cargar\\_laboral\\_mobbing.doc](http://udicialdelnoa.com.ar/jurisprudencia/fallo_para_cargar_laboral_mobbing.doc). Consultado el 1/12/2017

## **El Fallo:**

Fue dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 21 de septiembre de 2011.

El voto de la Dra. Pasten de Ishihara sostuvo que la Juez de Primera Instancia resolvió acoger parcialmente la demanda, admitiendo el reclamo respecto de los pagos efectuados al margen de la registración, pero rechazando la pretensión por despido discriminatorio.

La actora apeló la sentencia por considerar que no existió la debida valoración de las pruebas e indicios aportados, para demostrar que el despido se produjo por la comunicación a los directivos del acoso del que fue objeto por parte de un gerente, pese a que al notificársele el despido, se lo fundó en una supuesta reestructuración de personal.

Otros agravios de la apelación actora fueron: que no se le otorgara la indemnización por daño moral, la aplicación de la presunción prevista por el art. 55<sup>54</sup> de la LCT, la valoración de la prueba testimonial debido a la cual la Juez “a quo” determinó la existencia de pagos extracontables, el que no haya tenido en cuenta los rubros abonados a la actora al momento del despido, la condena a entregar los certificados previstos por el art. 80 de la LCT y la multa prevista, y la imposición de costas.

Luego de esa síntesis, el voto se avoca a tratar estas impugnaciones como sigue:

Indica que la actora fundó su reclamo por despido discriminatorio, manifestando que sufría acoso sexual de su superior jerárquico, quien provocaba situaciones molestas al mirarla de modo insinuante o libidinoso, hacerle comentarios impropios o referirse a ella colocándola en ridículo frente a otras personas.

En su escrito inicial señaló que a mediados de 2008 se agravó la situación debido a una reorganización física en la empresa, asignándosele una oficina que compartía con su agresor, quien veía pornografía por internet sometiéndola a una presión emocional anormal, afectando su pudor. Indica que al comunicar lo que sucedía al gerente de ventas, al gerente de logística, al encargado de recursos humanos y finalmente al presidente de la empresa,-

---

<sup>54</sup>Ley 20744. Art. 55. —Omisión de su exhibición. La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos

quien le manifestó que esa persona estaba enferma y que le ayudarían-, a los quince días fue despedida.

Afirma el voto que la demandada negó que dentro de la empresa hubiera habido acoso físico o moral hacia la actora y que nunca ella comunicó sus padecimientos, agregando que el lugar físico en el que la actora trabajaba era frecuentemente visitado por utilizarse como sala de reuniones y compartido por una empresa de software, estando pegado a los baños, destacando que el monitor del acusado estaba a la vista de muchas personas en forma permanente.

Considera el voto que la cuestión a resolver fue si el despido de la actora resultó discriminatorio, y si se produjo como consecuencia de la actitud adoptada por la trabajadora al denunciar, o si obedeció a una reestructuración del personal como sostuvo la empleadora.

Estima la magistrada que se encuentra ante un fenómeno de violencia laboral, traducido el maltrato en el acoso sexual, siendo necesario- para que se configure-, que cumpla el fin perseguido, es decir que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la empleada, privándola poco a poco de su identidad, función y categoría.

Considera que el acoso sexual puede manifestarse con un lenguaje grosero, solicitud de favores sexuales, bromas permanentes, miradas o manoseos, entre otros, todos ellos con el propósito de interferir en el desempeño laboral, y afectan la responsabilidad del empleador que comete el acto, aun cuando éste no lo hubiera autorizado.

Destaca el voto la sanción de la Ley 26.485 y su sustento en las convenciones internacionales, tanto en la CEDAW como en la de Belem do Pará, por cuanto- tanto en la ley como en su decreto reglamentario-, definen el concepto de violencia, parámetros con los que deberán medirse las conductas.

Otro aspecto- en el que coincide con el fallo anterior-, es la cuestión relativa a la carga de la prueba en el supuesto de despido discriminatorio, pues a la luz del principio protectorio que consagra el art. 14 bis de la CN, que se vincula con la posición de las partes en el proceso y con el acceso a las pruebas, se consagra la igualdad y libertad de las personas.

Tiene en cuenta que los códigos procesales consideran que quien alega un hecho es quien debe probarlo, por lo que quien persiga una reparación frente a un hecho de discriminación injusta, debe acreditar el hecho, su vinculación con el empleador, el daño, la



procedencia y alcance del perjuicio sufrido, más al demandado no se le impone la prueba de la no discriminación, sino que le basta con negar el hecho y adoptar una conducta pasiva.

Refiere el voto a que la jurisprudencia flexibilizó esa regla y receptó la teoría de la carga dinámica de la prueba, la que implica que las cargas probatorias pueden variar según quién esté en mejores condiciones para probar. Por ello reprueba las conductas omisivas contrarias a la buena fe y colaboración en el proceso, ya que se debe dar primacía a la verdad jurídica por sobre el rigor formal.

Alude al respecto a un fallo del 2000, en el que destacó que uno de los problemas que presentan los actos discriminatorios emanados de particulares, es la dificultad probatoria, por lo que cuando el trabajador se siente discriminado, el *onus probandi* pesa sobre el empleador, quien es el que debe demostrar que hubo justa causa del despido.

En definitiva, sostiene el voto, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable del acto que en el trabajo lesiona su derecho, y debe también acreditar la existencia de algún elemento, para que el tribunal tenga una plena convicción sobre su existencia.

Pero, una vez configurado lo que llama “el cuadro indiciario”, es al empleador a quien le incumbe acreditar que su actuación tiene causas reales extrañas a la violencia o discriminación que invoca el empleado, lo que constituye una auténtica carga probatoria que debe llevar al tribunal a la convicción de que, con su decisión rupturista, no se lesionó el derecho fundamental del trabajador.

Para dilucidar si efectivamente hubo o no violencia para con la trabajadora, analiza el voto las testimoniales ofrecidas por la demandada.

De uno de los testimonios surge que el ambiente laboral era bueno, sin peleas ni discusiones, que la relación entre la actora y su superior era correcta ya que delante del declarante nunca sucedió nada.

En cuanto al espacio físico de trabajo de la actora, manifestó que la zona de las oficinas tenía 12 o 15 mts. de largo, por 4 de ancho, lugar en el que el tránsito era fluido. A su vez, el testimonio de la supervisora indica que el lugar de trabajo de la actora era compartida por legales, contable y comercio exterior, que el trato era normal y que la declarante no recibió ningún comentario, que el trato de la actora con su superior era normal y que trabajó hasta abril del año anterior, fecha en que comenzaron las reestructuraciones por lo que fue despedida sin causa.

Manifestó que en el área de ventas, dada su disminución, se eliminó un puesto.

Afirma que cuando iba a la oficina de la demandante la veía tranquila, que la pantalla de la computadora del superior estaba a la vista de quien pasara hacia el comedor o al baño.

Un tercer testigo declaró que concurría a la oficina de la actora para que su superior firmara las cartas documentos, que la actora fue despedida sin causa con motivo de una reestructuración. Informa que la relación entre la accionante y su superior era normal y que la pantalla de la computadora de este último podía observarla cuando iba el testigo al baño.

El siguiente testigo, gerente del sector créditos y cobranzas, sostuvo que la actora trabajaba en el sector legales, que se la despidió porque hubo una reestructuración en la empresa, y que la relación entre aquella y su superior era buena.

El último en declarar fue el auditor de la demandada, quien sabía que la actora dejó de trabajar en razón de una reestructuración en la empresa y que la relación entre el jefe y la demandante era de trabajo. Agregó que la zona en la que estaba la oficina era un lugar de tránsito de muchas personas.

La actora presentó sólo dos testigos. Uno de ellos fue el gerente de logística de la demandada, quien declaró que la misma se desempeñaba como secretaria del departamento legal, en la que era su jefe un abogado, y que muchos días ella se quedaba a solas con su jefe directo.

Declara asimismo que, en cuanto al trato que éste le dispensaba, en presencia del testigo hizo comentarios soeces o soberbios, que algunas veces el testigo requería algún tipo de coordinación de tareas siendo necesario algún expediente con cierta rapidez para que saliera el camión de logística en tiempo, y que al reclamarle celeridad una vez dijo “dejá que lo hago yo porque esta tilinga no lo saca a tiempo” y otra vez recuerda que dijo “esta buena para nada”.

Agregó que la actora fue despedida por problemas de relación con su jefe directo, y que esos problemas no eran laborales ya que el trabajo de la actora, en lo que respecta a logística, era impecable.

Afirmó el declarante que los problemas se generaban por una falla de conducta del jefe directo de la actora, quien tenía una libidinosidad exacerbada y una marcada tendencia a llevar las cuestiones al plano sexual, no como broma, lo que era realmente muy molesto. Aclara que lo dice por experiencia propia ya que muchas veces al ir el dicente a la oficina,

cuando estaba la actora sola , le hizo comentarios que aludían a las costumbres adictivas de su jefe, concretamente la visualización de material pornográfico en su computadora, lo que le provocaba profundas molestias como ser humano y como mujer.

Afirma que fue el propio testigo el que le aconsejó que reclamara al directorio, y que se siente responsable por haberle comentado la situación al dueño y presidente de la empresa, quien le dijo que dejara el tema en sus manos.

Considera el voto que el testigo aclaró, espontáneamente, que en la empresa mucha gente sabía de la adicción del jefe de la actora y que también lo sabían los dueños.

Cuando el fallo analiza los dichos del otro testigo propuesto por la actora, consideró que el mismo hacía el soporte técnico en sistemas de la sección administración y tesorería, conocía a la actora y el puesto que ocupaba como secretaria “de la parte de los abogados”.

Aclara que en las rondas de mantenimiento pasaba por el sector donde estaba la actora. Afirmó que cuando efectuaba el mantenimiento de la máquina del jefe de la actora veía el historial de grabación, con acceso a páginas pornográficas, virus y software que suelen instalarse cuando se navega por ese tipo de páginas.

Sostuvo que los reportes que sacaba del servidor eran generales y que se chequeaban los de empleados de los que se sospechaba algo, y que el dicente le había pasado el informe del jefe de la actora, a su superior.

Después de este análisis de las testimoniales, el voto afirma que los testigos de la demandada refieren a generalidades: que el clima en la oficina de la actora era normal y que el jefe le brindaba un trato correcto, que el sector donde cumplían sus funciones era concurrido y lugar de paso.

Pero advierte que, en cambio, los testigos que propuso la actora describieron situaciones que confirmaban la versión de ésta y que las autoridades de la empresa estaban en conocimiento de la conducta del jefe de la accionante.

Deduce entonces que, hechos como los denunciados, suceden cuando no hay terceros presentes y que pese a que los testigos de la actora trabajaban para la demandada, declararon en forma precisa y coincidente sobre los hechos que son trascendentales en la causa, no siendo de su interés perjudicar a la empresa.

Vuelve el voto a abocarse a la situación que debe dilucidarse, es decir si el despido fue o no consecuencia de una reestructuración en la empresa y considera que ésta no logró en autos acreditar esa circunstancia, no aportó elementos suficientes para demostrar la necesidad de efectuar un cambio en el plantel del personal, ni la supuesta crisis alegada. Tampoco justificó que la persona que ocupó el puesto de la actora tuviera mayor antigüedad.

Afirma entonces que el despido de la actora, alegando una causa que la empresa no probó, - lo que debía hacer porque en casos como el presente se invierte el *onus probandi*-, sumado a que de las declaraciones de los testigos propuestos por la actora resulta que las máximas autoridades de la empresa conocían las inconductas del jefe de legales.

Concluye que la misma fue víctima de acoso sexual y que el hecho de que la actora hiciera conocer los hechos que configuraron la violencia de la que fue víctima, derivó en su despido, circunstancia que contraría derechos irrenunciables consagrados por la Constitución Nacional en sus arts.14 bis y 16 y en diversas normas internacionales tales como el Convenio 111 de la OIT sobre “Discriminación: empleo y desocupación” y la Ley de Contrato de Trabajo en sus arts.17 y 81, que prohíben cualquier tipo de discriminación y en especial, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

Considera el fallo que se encuentra acreditada la violencia laboral, configurada como una conducta abusiva e injuriosa a la que se sometió a la actora, menoscabándola en el ámbito laboral y lesionando derechos humanos fundamentales, tales como el principio de igualdad, el de no discriminación y el deber de no dañar, previstos por los arts. 4, 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, el art. 7 de la ley 23551, el 1º de la ley 23552, los arts. 14 14 bis, 16, 19 y 75 inc.22 de la Constitución Nacional, derechos todos que le corresponden a su condición de ser humano y persona trabajadora.

En base a la normativa invocada acoge el agravio de la actora y concede la indemnización solicitada en concepto de daño moral.

### **Comentario personal al fallo:**

Cabe destacar respecto del voto analizado, que se fundamentó y motivó en dos aspectos relevantes.

El primero es que pone en cabeza de la actora la obligación de proporcionar los indicios necesarios, que permitan al tribunal la formación de la convicción de que han existido conductas que configuraron relaciones de violencia de género, y que ello le ha causado un daño.

El segundo, es que la inversión de la carga de la prueba, para casos en los que se ventilan litigios relacionados con discriminación o acoso, pone en cabeza del empleador demostrar que el despido de la actora no tiene relación con la denuncia de ser objeto de violencia, sino que se basa en cuestiones ajenas (en este caso la reestructuración en el área de personal).

Es decir: no impone al empleador demostrar un hecho negativo (la ausencia de violencia), sino un hecho positivo: cuál es la causa objetiva del despido, que no responda a la invocada por la actora.

Otro aspecto a destacar es la minuciosa valoración de los testimonios, tanto de los ofrecidos por la actora como por la demandada, y a la luz de las reglas de la sana crítica, distinguir entre testimonios que no implican falsedad sino simplemente intrascendencia para la cuestión tratada, y aquellos que manifiestan hechos puntuales que acreditan la veracidad de las conductas imputadas al violento.

Lo aquí expresado demuestra que el operador judicial debe estar debidamente formado para- en el análisis de la prueba rendida- separar la paja del trigo y utilizar los elementos que son conducentes a un fallo que busque la verdad material.

### **Conclusiones parciales.**

En este capítulo se ha desarrollado el texto de una ley que tiende, en el orden interno, a la protección integral de la mujer en razón de su género, destacándose especialmente que contempla no sólo las cuestiones de fondo, relacionadas con la determinación de conductas que representan el ejercicio de la violencia y discriminación, sino que también regula

cuestiones adjetivas, las que tienden a asegurar la eficacia de la intervención, tanto administrativa como judicial, en los procesos en los que las mujeres se vean involucradas, por haberse violado derechos consagrados normativamente, por medio de la violencia y discriminación.

En efecto, estamos ante una ley de orden público que implica su irrenunciabilidad, tanto para los particulares como para el Estado, y establece circunstanciadamente cuáles son los ámbitos en que puede ejercerse la violencia contra la mujer, entre ellos el laboral.

Su grado de obligatoriedad se relaciona con las disposiciones internacionales, traducidas en convenios o convenciones, a las que nuestro país ha adherido, las que aseguran la vigencia de los derechos humanos y que a partir de 1994 forman parte del bloque de constitucionalidad, con igual jerarquía que nuestra Carta Magna.

Cuando esta ley determina el alcance del término “violencia”, no sólo refiere a la física sino también a la económica, a la psicológica y a la simbólica, ejerciéndose esta última a través de los medios de comunicación.

Incorpora el concepto de violencia indirecta, novedoso enfoque que no requiere para su configuración que la misma haya causado una afección determinada a la víctima, sino simplemente que se produzca una situación de discriminación, que ponga a la mujer en desventaja respecto del varón.

Es necesario destacar la importancia de este nuevo supuesto, ya que el mismo es preventivo de otras acciones violentas y perjudiciales para la mujer y sólo se requiere la prueba de que esa situación de inferioridad se haya configurado.

Pone su acento la ley en la responsabilidad del Estado, quien tiene la obligación de implementar las políticas públicas que promuevan la igualdad de género, y lo hace – cumpliendo con la normativa internacional a la que adhiere- fijando los deberes de los diversos Ministerios involucrados.

Un paso fundamental fue la creación- por la Ley 26.485- del Consejo Nacional de la Mujer con la función de coordinar, en los ámbitos tanto nacional como provincial y regional, planes de acción para prevenir y erradicar la violencia, incluso solicitando la participación de universidades, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

En el aspecto procesal, fija las pautas a seguir tanto para los procedimientos administrativos como judiciales, pese a lo cual permite que las provincias dicten sus propias

normas procedimentales o que adhieran al régimen procesal de esta ley. En uso de esas facultades, Córdoba ha dictado la ley N°10.401 en 2016, que será objeto de análisis en el capítulo siguiente. Pero, cabe apuntar, que los lineamientos que la ley 26485 establece en esta materia adjetiva, al ser de orden público, no pueden obviarse en los regímenes provinciales.

En primer término, la ley nacional establece la gratuidad de los procedimientos, la obligación del Estado de proveer asesoramiento jurídico especializado y gratuito y el tipo de medidas preventivas y urgentes que, en cada caso concreto, resultan aplicables.

Declara la necesidad de que exista la participación personal del juez en la audiencia en la que escuche a las partes, haciéndolo por separado con cada una de ellas, debiendo requerir al equipo interdisciplinario no sólo el informe del daño que ha sufrido la mujer, sino también la situación de peligro en la que ella se encuentre.

En este aspecto sería esencial que cuando la violencia contra la mujer se discuta en el ámbito de la justicia laboral, se apliquen estrictamente estos principios, y también en materia de pruebas, pues en la ley N° 26.485 rige el principio de la obtención de la verdad material, por lo que se otorgan al juez amplias facultades para impulsar el proceso y disponer de las medidas necesarias para indagar cómo ocurrieron los hechos, ubicar el paradero del agresor y proteger a quienes se encuentran expuestos a padecer nuevos actos de violencia.

Al establecer la amplia libertad probatoria, son importantes las presunciones que constituyan indicios graves, precisos y concordantes, para la resolución debida del caso.

Debe destacarse que si bien la provincia de Córdoba cuenta con una buena ley adjetiva en materia de protección de mujeres contra la violencia de género, muchas de las disposiciones de la ley nacional analizada se encuentran lejos de ser cumplidas, en especial esa inmediatez que se necesita entre el juez y la mujer objeto de violencia en el ámbito laboral, ya que la causa se sustancia ante el juez de primera instancia, pero recién se llega a sentencia en la Cámara laboral, con una única audiencia previa al dictado de la resolución.

En ella están los jueces, las partes y los testigos- si se hubieran ofrecido-, y si bien se siguen las secuencias de la recepción de confesional, testimonial y los alegatos de las partes, no existe tiempo material compartido para que los magistrados se consustancien realmente con las diversas alternativas vividas por la mujer violentada o discriminada, antes y durante el proceso.

Sería necesaria una modificación del Código de Procedimientos Laboral, que contemple cómo tratar los casos en que se ha invocado acoso sexual o psicológico en el trabajo, haciendo que esa inmediatez- desde el inicio de la causa-, coloque a quien debe dictar sentencia en un lugar de conocimiento y seguimiento, para evaluar correctamente la situación que juzga.

En este capítulo se han expuestos fallos ejemplares, dictados ambos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los que se han destacado tanto la aplicación de los preceptos de la Ley N° 26.485 como de toda la normativa internacional en la materia, a la que Argentina ha adherido.

En el primero de ellos, se ponen en evidencia varias de las conductas violentas que la normativa sanciona y cabe destacar que hace expresa referencia a la discriminación de que es objeto la mujer- en el ámbito laboral- cuando, pese a encontrarse capacitada para ser ascendida a cargos de mayor jerarquía, se omite considerar siquiera la posibilidad de otorgárselo, designándose a un varón para ocuparlo, a quien la propia actora- quien luego sería su subordinada- debió capacitar.

Evidencia la sentencia la persistencia del techo de cristal, naturalizada su existencia a través de conductas que desarrollan muchos empleadores.

Otra forma de violencia que en el caso concreto surge del fallo, es cómo se desarrolló el hostigamiento psicológico en forma sistemática, con la finalidad cierta de que la mujer se desvincule del empleo acogiendo un retiro “voluntario”, conspirando contra su permanencia en el mismo, fundando incluso esa conducta en su estado civil y en su condición de madre.

Tal como se expresó en el comentario a esta resolución, es un aspecto trascendente el haber considerado que, ante los datos aportados por la actora, los que implicaron la presunción del ejercicio de violencia y discriminación hacia la misma, se invierta la carga de la prueba, en tanto considera que debió ser la empresa demandada- aplicando los principios de la prueba dinámica- quien debió demostrar que el despido se fundó en causas ajenas a la discriminación.

También debe destacarse que condenó a la patronal a la reparación integral, dado que el acoso laboral del que la actora fue objeto le provocó secuelas psicológicas incapacitantes, por lo que ordenó el pago de una indemnización cuyo monto contempla el



resarcimiento de todos los aspectos de la vida de la mujer, los que fueron afectados por la violencia que se ejerció en el ámbito del trabajo.

En cuanto al segundo de los fallos que fue tratado en este capítulo, refiere a otra de las formas de manifestarse la violencia en el ámbito laboral, cual lo es el maltrato que se configura con el acoso sexual, destacando que debe cumplir el fin que esa conducta persigue, es decir que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la empleada, privándola poco a poco de su identidad, función y categoría.

Resulta interesante la caracterización que realiza la Cámara, cuando refiere a la forma en que ese tipo de acoso se configura, sea con lenguaje grosero, solicitud de favores sexuales, miradas, manoseos.- entre otros,- siempre con el propósito de interferir en el desempeño laboral de la mujer afectada.

Destaca la responsabilidad objetiva del empleador cuando esas conductas son desarrolladas por empleados varones, y más aún cuando estos últimos ocupan puestos jerárquicamente superiores a los de la mujer violentada.

Al efectuar el comentario personal a este fallo, se destacó que el mismo considera dos aspectos que hacen a la correcta interpretación de la Ley 26.465 y a la normativa internacional, que confirman lo expresado por la sentencia anterior: que la mujer víctima sólo debe proporcionar los indicios necesarios que le permitan al tribunal formar la convicción de que las conductas violentas se han producido y que ellas le causaron daño.

Por el otro, coincide también con el fallo anterior, en que se invierte el *onus probandi*, debiendo ser el empleador el que demuestre que el despido no obedece a la discriminación y la violencia de género, sino a hechos objetivos y concretos (en el caso la presunta reestructuración del personal de la empresa).

Para que la extensa gama de situaciones en las que la violencia contra la mujer se despliega en el ámbito laboral sea debidamente contemplada y sancionada, tal como se ha expresado en el capítulo primero, se necesitan operadores policiales y judiciales concientizados de que ante la primera manifestación de las conductas que violen la protección de la mujer, resulta necesario adoptar en forma urgente las medidas contempladas en ella y evitar los mayores daños que sean capaces de originar.

Aun cuando el Código procesal laboral pueda, en algunas jurisdicciones, no contar con procedimientos específicos, deberán intensificar en estos casos la intervención personal

del juez en las audiencias, requerir informes de los equipos multidisciplinarios, recurrir a la intervención del Ministerio de Trabajo y hacer uso de las medidas urgentes que la ley prevé o solicitar su dictado a los juzgados con competencia en los asuntos de violencia de género, para lograr una sentencia que condene no sólo al pago de montos indemnizatorios tarifados, sino a la reparación integral por los daños que la violencia laboral provoca en la mujer, en todos los ámbitos de su vida.

## **CAPITULO IV**

**Normativa de la Provincia de Córdoba.**

**Procedimiento y medidas de resguardo en casos de violencia  
contra la mujer en el ámbito laboral**

## CAPITULO IV

### **Normativa de la Provincia de Córdoba: procedimiento y medidas de resguardo en casos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral**

#### **Introducción:**

En el presente capítulo se analiza la normativa de la Provincia de Córdoba, referida a los procedimientos que deben observar los distintos organismos que reciben denuncias por violencia de género, y concretan prácticas tendientes a sancionar las variadas conductas que la producen.

Se inicia el presente con la determinación, conforme la normativa vigente cuando hubiera violencia de género contra la mujeres, de las normas aplicables, procediendo al estudio pormenorizado de las disposiciones de la Ley N° 10.401 de la Provincia de Córdoba, destacándose que si bien la Provincia adhirió a la ley Nacional N° 26.485, lo hizo respecto de las disposiciones de fondo, reservándose el derecho de darse sus propias normas de procedimiento.

Se detallan asimismo el contenido de las resoluciones adoptadas por el Juzgado especializado en violencia, fuera y dentro del ámbito del trabajo, destacándose cuáles han sido las medidas adoptadas, tendiente a la cesación de conductas violentas y a la prevención de mayores daños.

#### **4.1. Ley N° 10.401/2016. Protección Integral a las Víctimas de Violencia por Cuestión de Género, en el marco procesal administrativo y jurisdiccional.**

La Provincia de Córdoba adhiere a la ley Nacional N° 26.485, mediante la ley N° 10.352 a mediados de 2016, mas expresamente indica en su articulado que se excluye de esa adhesión el Capítulo II del Título III, que corresponde a los procedimientos previstos en la ley nacional.

Es por ello que en el mismo año la Provincia sanciona la ley N° N°10.401, la que en su artículo 1° indica que en la misma se regulan los aspectos procesales para aplicar las disposiciones de fondo, previstas en la Ley Nacional N° 26.485.

Se hace referencia a las disposiciones de fondo porque, como ya se ha manifestado, esta ley contiene también reglas adjetivas que las provincias podían adoptar en caso de adherir a la ley nacional o reservarse el derecho de dictar su propio procedimiento, siendo esto último lo que ha hecho Córdoba.

La ley N°10.401 destaca, en su primer artículo, que esta normativa provincial tiene como objeto lograr que las mujeres víctimas de violencia obtengan la protección integral, tanto en el ámbito administrativo como en el jurisdiccional, para lograr la efectiva protección de la integridad física y sexual, de su libertad y seguridad, asegurando el trato igualitario y el no ser discriminadas en razón de su sexo.

A continuación, en su artículo 2°, delimita su campo de aplicación, en tanto determina que sus disposiciones se emplean en supuestos de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, aludiendo a que el concepto de la misma es el definido por el art. 4 de la Ley N° 26.485.

Asimismo, con expresa referencia a los tipos en que dicha violencia se ejerce- cita el art. 5 de la ley nacional- indica que esta norma adjetiva es aplicable- conforme a las modalidades previstas en el art. 6 de la Ley 26.485-, a casos de violencia institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

El aspecto estrictamente procedimental, correspondiente a actuaciones que se generen por aplicación de esta ley, comienza a regularlo a partir del art. 3°.

Enuncia, en primer término, la gratuidad de todas las actuaciones, la defensa y patrocinio letrado gratuito; la reserva de las actuaciones y el resguardo de la intimidad de las víctimas y de la identidad del denunciante.

Otro de los aspectos que contempla es que la atención- cuando se violaran los derechos humanos de la mujer-, debe ser brindada en tiempo propio y que, al efectuar la

denuncia, la víctima no sea evaluada atendiendo a prejuicios fácticos sobre su persona. Finalmente, el artículo establece que la víctima debe recibir un trato humanizado y no ser sujeto de revictimización.

Son características de las actuaciones previstas en la ley en análisis, tanto la amplitud probatoria como la obligación de los jueces de valorar la prueba con perspectiva de género.

Para refrescar el concepto de perspectiva de género se acude a las expresiones de Susana Gamba, Presidenta de la Fundación Agenda para las Mujeres, quien informa que la misma refiere a la creación de nuevas construcciones de sentido, “para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su femineidad a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios<sup>55</sup>.

Por otra parte, dispone la ley cordobesa que la víctima puede oponerse a que se realicen inspecciones sobre el cuerpo de la denunciante, más allá de lo estrictamente ordenado por el juez.

Prevé que en caso de que la mujer consienta las inspecciones o cuando deba someterse a peritajes judiciales, puede ser acompañada por persona de su confianza y exigir que los profesionales que intervengan, sean personal especializado y formado con perspectiva de género.

El art. 3 la ley N° 10.401 establece que, para no tornar ilusorio por dificultades económicas el ejercicio de los derechos de mujeres sometidas a discriminación y violencia, es el Estado, a través del Poder Judicial, quien debe garantizar la defensa, la representación y el patrocinio sin costo para la víctima, lo que se realiza a través de los servicios que brinda la asesoría letrada.

---

<sup>55</sup> Gamba, S. ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?. Extraído de [pág. webhttp://mujeresenred.net/spip.php?article1395](http://mujeresenred.net/spip.php?article1395) consultada el 26/1/2018

En cuanto a la presentación de la denuncia, el art. 4° expresa que debe realizarse ante el juez competente en materia de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, más también autoriza su presentación ante la fiscalía de instrucción, la unidad judicial o la policía, y destaca que no es obligatoria la asistencia letrada.

Especialmente enfatiza que tanto la policía como las unidades judiciales deben brindar a la víctima atención por personal idóneo y capacitado, siendo su obligación informarle cuáles son los medios para hacer cesar la situación de violencia, los derechos que la ley le confiere en estos casos, qué pasos debe seguir para ser asistida en el proceso y cuáles son los medios de los que dispone.

Si la denuncia se efectuó ante la policía, ésta debe remitir la presentación al juzgado que corresponda en forma inmediata, y otorgar copia de la denuncia a quien la formula. Si el juez advierte que existe la posibilidad de comisión de un delito, debe notificar al fiscal en turno. Destaca este artículo que el trámite de las actuaciones tiene carácter prioritario y debe rotularse como “urgente”.

Una importante obligación es la que el art 5 pone en cabeza de quienes desempeñan servicios asistenciales, policiales, sociales, educativos, de justicia y de salud, cuando toman conocimiento de un hecho de violencia en los términos que esta ley define, y aun en caso de que sospechen fundadamente de su existencia: deben efectuar de manera inmediata la denuncia, aun cuando el hecho no configure delito, quedando liberados del secreto profesional.

Determina la Ley N° 10.401, en su art. 7, que son competentes para entender en cuestiones violencia de género hacia las mujeres, los Juzgados de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género, y los Juzgados de Primera Instancia con competencia múltiple.

Agrega que la Fiscalía de Instrucción es competente para atender las cuestiones en días y horas inhábiles, debiendo comunicar lo actuado al tribunal dentro de las 24 hs. de tomar intervención, remitir testimonio completo de las actuaciones y de la resolución adoptada y comunicar su intervención a la autoridad administrativa.

A su vez, el Juez competente, desde que recibe los antecedentes tiene cuarenta y ocho horas para confirmar, modificar o revocar las medidas adoptadas. Destaca el artículo que siempre es competente el juez del domicilio de la víctima, no admitiéndose la recusación sin causa.

Conforme lo establece el art. 8vo, los Juzgados de Paz tienen competencia para entender, en caso de urgencia, las situaciones de violencia de género, y están autorizados a tomar las medidas que considere pertinentes. Asimismo están obligados a remitir las actuaciones al juzgado que resultara competente en la materia.

Expresamente el art. 9 determina quién puede realizar la denuncia de las conductas violentas hacia la mujer en razón de su sexo. Indica así que la puede hacer la mujer víctima o su representante legal, y para el caso de que la violencia afecte a una niña o adolescente, sus representantes legales.

Autoriza, en casos en que la mujer afectada tenga capacidad restringida o incapacidad física o psíquica que le impida denunciar, que cualquier persona la efectúe.

Si la víctima fuera mayor de edad y capaz, también está habilitado a denunciar un tercero, y si el contenido de su exposición fuere verosímil el juez debe citar a la víctima a fin de que manifieste que es su voluntad denunciar y ratifique los términos de la denuncia.

Si no lo hace, el magistrado archivará las actuaciones, pero no podrá hacerlo si la conducta denunciada constituye un delito de acción pública.

Cuando se tratara de casos de violencia sexual y la mujer fuera mayor de edad, sólo ella está legitimada para denunciar, y si la hiciera un tercero debe ésta ratificar el abuso sufrido dentro de las 24 horas de recibida la denuncia, debiendo la autoridad judicial asegurar el derecho a la intimidad, a la dignidad y a la libertad corporal de la víctima.

Otros autorizados a denunciar son las asociaciones civiles sin fines de lucro, cuyo objeto sea la defensa de los derechos de las mujeres, pero sólo cuando se tratara de acciones de naturaleza colectiva.

Debe destacarse que los sindicatos con personería gremial pueden efectuar la denuncia, cuando las trabajadoras que correspondan a su actividad fueren víctimas de violencia laboral.

A partir del art. 11, la ley prevé cómo debe desarrollarse el trámite procesal, luego de efectuada la denuncia. Dispone que el juez o el fiscal de instrucción debe pronunciarse



de oficio o a instancia de parte, sobre la pertinencia de adoptar medidas cautelares y de aseguramiento. Deberá asimismo determinar el plazo, la forma de cumplimiento de las mismas y las medidas complementarias necesarias.

Las enumera el artículo como sigue:

- la prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de residencia, trabajo, estudio, esparcimiento o lugares que habitualmente frecuenta la agredida.

- ordenar al presunto agresor que cese en los actos que perturban o intimiden a aquella;

- prohibirle al agresor comunicarse por cualquier medio con la víctima o con las demás personas afectadas, incluso testigos o denunciantes;

- ordenar la restitución inmediata de los efectos personales de la peticionante;

- proveer asistencia médica o psicológica a la víctima, a brindarse por organismos públicos u organizaciones de la sociedad civil con formación en prevención y atención de la violencia contra la mujer;

- ordenar medidas de seguridad respecto del domicilio de la víctima;

- requerir los informes pertinentes respecto de la situación denunciada y solicitar el auxilio y colaboración de las instituciones que han atendido a la mujer;

- ordenar informes socioambientales y multidisciplinarios que permitan evaluar las consecuencias de la conducta denunciada;

- cuando por razones de seguridad fuera necesario, disponer el inmediato alojamiento de la víctima, sea en hogares de protección temporal, en establecimientos hoteleros o similares o, temporariamente, en la vivienda de allegados a la víctima.

- en caso de violencia mediática, comunicar al organismo que regula los medios, para que adopte las medidas que aseguren que realicen el tratamiento de la mujer conforme los términos y valores que sostiene la ley 26485

- ordenar el cese de la medida administrativa o patronal que provoque violencia de género contra la damnificada.

- establecer astreintes para quien pudiendo o debiendo hacerlo, no impida o no haga cesar inmediatamente un acto o acción de violencia de género;

- restituir las cosas al estado anterior a la violencia sufrida, si así lo requiere la víctima.

- disponer reglas de conducta que resulten adecuadas para prevenir la comisión de nuevas infracciones.
- ordenar cualquier otra medida necesaria y oportuna para garantizar la seguridad de la víctima y su grupo familiar y hacer cesar la situación de violencia.

Destaca la ley N° 10.401 que las medidas arriba detalladas pueden tomarse inuadita parte cuando sea necesario, más de no requerir urgencia se respetará el principio de contradicción, audiencia y defensa.

Esas medidas deben tener un plazo fijado por el tribunal, quien puede prorrogarlas o complementarlas con otras. Para que sean efectivas, el magistrado debe requerir el auxilio de la fuerza pública y utilizar los medios técnicos y tecnológicos para constatar su acatamiento.

Para la correcta actuación, la ley prevé que el tribunal debe requerir la intervención de un equipo interdisciplinario, integrado por profesionales especializados en violencia de género, quienes deben dar su informe dentro de las 48 hs desde que le es requerido.

En igual plazo, contado desde la toma de las medidas arriba enunciadas o desde la denuncia si no se hubieran tomado, el juez debe llamar a una audiencia para escuchar, por separado a las partes, estando en todos los casos prohibida la conciliación o la mediación.

Destaca la ley que para el supuesto de que la víctima no acuda a la audiencia, debe fijarse una nueva en un plazo de 72 hs. Si el que no concurriera fuere el denunciado, se lo podrá hacer comparecer por la fuerza pública.

Dado que la propia Ley N° 10.401 establece que el tribunal debe velar por el cumplimiento de las medidas que dicte, cuenta-conforme lo dispone el art.17- con medidas coercitivas para asegurar dicho cumplimiento, tales como aplicar astreintes, la realización de trabajos comunitarios con duración de un mes a un año,- supervisado por quien el juez designe-, o la asistencia obligatoria del agresor a programas reflexivos, educativos o terapéuticos.

El magistrado, en caso de que la conducta del agresor constituya desobediencia u otro delito, debe hacer conocer la situación a la fiscalía de instrucción en turno.

La ley 10.401 establece que las sanciones arriba indicadas no obstan a la aplicación de las establecidas en el Código de Convivencia de la Provincia de Córdoba.

En cuanto al cumplimiento de aquellas, el tribunal debe controlar su eficacia para el caso concreto, y transcurrido el plazo de cumplimiento, cuando los informes pertinentes

indiquen que se consiguió la finalidad para la que fueron dictadas, debe archivar las actuaciones.

También dispone que si la conducta que configuró la violencia de género presume la configuración de un delito, el tribunal debe comunicar ello en forma inmediata a la fiscalía de instrucción, debiendo requerirse -para delitos que dependan de instancia privada-, el consentimiento expreso de la víctima o del representante legal en el caso de menores e incapaces.

Prevé la ley N° 10.401 que las resoluciones que concedan medidas preventivas urgentes, son apelables en el plazo de tres días, sin efecto suspensivo.

Las que dispongan la interrupción o el cese de esas medidas tienen igual plazo para la apelación, pero tendrán efecto suspensivo.

Hasta aquí las previsiones de la ley, en cuanto a la denuncia y el proceso..

El art. 22 expresamente indica que, cuando la mujer víctima de violencia de género sea agente dependiente de cualquiera de los tres poderes del Estado provincial, tiene derecho a que no se le descuente de su salario, el tiempo que requiera para asistir a las audiencias y pericias, dispuestas en el curso de los procesos judiciales establecidos en esta ley, y también le reconoce el derecho a la movilidad geográfica.

Si bien el derecho sustantivo ya lo contempla, el art. 27 ratifica el derecho de la víctima de- además de promover la denuncia y demanda por violencia de género- reclamar la reparación pertinente ante el juez competente, según la naturaleza de los derechos involucrados.

El art 24 destaca que la Ley N°10.401 es de orden público y que su aplicación no afecta el ejercicio de los derechos propios de la mujer, dada la vigencia de los principios “pro homine” y “de no regresividad”, en materia de derechos humanos, para prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra ella.

Tal como lo afirma la Dra. Mónica Pinto, el *principio pro homine* es un criterio de interpretación por el cual se trata de reconocer cuáles son los derechos protegidos, lo que implica utilizar al efecto la norma más amplia, la que otorgue mayor protección e, inversamente, la norma o la interpretación más restringida cuando se trata de establecer limitaciones al ejercicio de los derechos.

Destaca la autora que en el ordenamiento jurídico de nuestro país coexisten normas tanto nacionales como internacionales que regulan los derechos humanos, cuyos contenidos se parecen pero no son idénticos, lo que obliga a compatibilizar el alcance de los derechos con las obligaciones que el Estado ha asumido.

Para lograr ese cometido hermenéutico es necesario aplicar el principio *pro homine*, recurriendo a los principios generales tanto del derecho internacional como del interno, para encontrar los criterios que permitan optar por la aplicación de la norma adecuada al caso<sup>56</sup>.

Debe destacarse que artículo 12 in fine indica que el trámite previsto por la ley N° 10.401 es el incidental, regulado por el art. 99 de la ley 10.305, es decir el Código de Procedimiento de Familia de la Provincia de Córdoba.

Pero en el art. 26 dispone la aplicación supletoria de los regímenes procesales que correspondan, según los tipos y modalidades de violencia denunciados, debiendo ser aplicadas las normas del proceso más sumario previsto en cada ordenamiento, cuando no hubiera un procedimiento específico establecido y en todo lo que no se oponga al contenido de la ley.

Analizada así la norma que especifica los aspectos adjetivos a contemplar en nuestra Provincia, cabe consignar: a) en todo el texto de la ley hay sólo una referencia específica al procedimiento a aplicar en casos de violencia, y es el dispuesto para el trámite de los incidentes en el Código Procesal de Familia; b) en apariencia ese vacío se subsana- en lo que refiere al procedimiento laboral para los casos de violencia en el lugar de trabajo, en cuanto el art. 26, tal como se expresó en el párrafo anterior, indica que en los otros ámbitos deben aplicarse las normas previstas para el proceso más sumario, como lo sería el incidental en el

---

<sup>56</sup> Pinto, M. El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos [www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/.../el-principio-pro-homine-criterios-de-hermene](http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/.../el-principio-pro-homine-criterios-de-hermene).

caso de violencia de género producida en el trabajo, cuando la misma no ha cesado al promoverse la demanda.

#### **4.2. Resoluciones de la Justicia de Córdoba fundadas en las disposiciones de la ley 10.401.**

A los fines de ilustrar sobre la forma en que los juzgados especializados en la aplicación de las diversas medidas en caso de violencia de género, previstas por la ley adjetiva vigente en Córdoba, se exponen dos fallos.

##### **4.2.1. “Cerquetti, Alejandro-Denuncia por Violencia de Género-Recurso de Apelación”<sup>57</sup>**

En este caso, la Cámara de Familia rechaza el recurso de apelación interpuesto por el denunciado y confirma el fallo de primera instancia, dictado por el Juzgado de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género de Primera Nominación, Secretaria 3 de la ciudad de Córdoba el que, ante la denuncia de Mónica del Carmen Reviglio quien solicita que cese la violencia por cuestiones de género, dispuso:

- I) La prohibición de acercamiento del Sr. José Alejandro Cerquetti al lugar de residencia, trabajo o esparcimiento o lugares de concurrencia habitual de la Sra. Mónica Del Carmen Reviglio.
- II) Ordenar al Sr. José Alejandro Cerquetti que cese los actos de perturbación o intimidación de manera directa o indirecta hacia la Sra. Mónica Del Carmen Reviglio.
- III) Prohibir, restringir y limitar la presencia del Sr. José Alejandro Cerquetti en el domicilio o residencia, lugares de trabajo, estudios u otros que frecuente la denunciante.
- IV) IV) Prohibir al Sr. José Alejandro Cerquetti comunicarse por cualquier medio – incluso el informático o cibernético – relacionarse, entrevistarse o desarrollar cualquier conducta similar con relación a la Sra. Mónica Del Carmen Reviglio,

---

<sup>57</sup> Cám. Lab. Córdoba “Cerquetti, Alejandro-Denuncia por Violencia de Género-Recurso de Apelación,2017

demás personas afectadas y testigos de los hechos de violencia de género (art. 11 inc. a, b, c y d de la Ley 10.401

El fallo de Alzada fundamentó su decisión en el reconocimiento constitucional del derecho a vivir sin violencia ni ataques a la honra y a la dignidad, en tanto indica que se trata de una cuestión de Derechos Humanos que se encuentra regulado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 5), en el Pacto de San José de Costa Rica (art. 11), en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (art. 17); en la prohibición de todo tipo de violencia contra la mujer; en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, - aprobada por ley 24632), en la Ley Nacional N° 26485, a la cual la provincia de Córdoba adhirió mediante Ley N° 10352; y en la Ley Provincial N° 10401.

Analiza seguidamente las disposiciones de los instrumentos internacionales. Cita en su apoyo el art. 1 de la CEDAW, en cuanto establece que a los fines de la Convención se entiende que la expresión discriminación contra la mujer se denota mediante toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Destaca que el Comité de la ONU aclaró que en la definición de discriminación contenida en el art. 1 de la CEDAW, se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer, o que la afecta en forma desproporcionada, que incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad.

Indica que el nexo discriminación/violencia lo contempla la Convención de Belém do Pará, pues el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, también incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

Expresa el fallo que, de lo expuesto, se evidencia que las expresiones empleadas en la red social de acceso público Facebook, pertenezcan o no a la cuenta del apelante, son altamente injuriantes, con comentarios humillantes y deshonrosos que afectan la imagen, honra y dignidad de todas las personas a las que allí se menciona, y específicamente a la señora Mónica del Carmen Reviglio.

Cita algunas de las locuciones utilizadas como: “...Feminazzi...”; “...Femiyihadista...”; “...Genocida de Hombres...”; “...Centro de detención Clandestino llamado Polo de la Mujer”; “...hombres tengan huevos y enfrenten a las genocidas #ni una menos...”, “...el que no golpea a su esposa no es hombre...”, que configuran una conducta lesiva y agresiva que encuadra en el concepto de violencia simbólica, generando otros tipos de violencia y desigualdad, siendo la administración de justicia la primera línea de defensa en la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Destaca que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos pondera el impacto de los estándares del sistema interamericano, vinculado a asuntos de género, el que comienza con el análisis de las sentencias judiciales y el rol del poder judicial para enviar mensajes sociales tendientes a evitar actos violentos o discriminatorios, avanzando en la protección y garantía de los derechos humanos, en particular las normas que tienden a proteger a sectores en particular riesgo, como es el caso de las mujeres. (Estos estándares se analizan en el capítulo siguiente, especialmente a través de fallos nacionales de los países que integran el sistema interamericano).

En base a las consideraciones efectuadas, el fallo sostiene que la orden judicial impartida por el a quo, es acertada pues manda a realizar una acción determinada, en un lugar y tiempo concreto, puntualizando el accionar requerido, dado que prohíbe al Sr. José Alejandro Cerquetti comunicarse por cualquier medio – incluso el informático o cibernético – relacionarse, entrevistarse o desarrollar cualquier conducta similar con relación a la Sra. Mónica del Carmen Reviglio, demás personas afectadas y testigos de los hechos de violencia de género”, conforme al art. 11 inc. a, b, c y d de la Ley 10.401.

Realiza la sentencia una importante consideración respecto de quién debe probar la inexistencia del acto violento y afirma que es el quejoso quien debe hacerlo, pero éste sólo

se limitó a afirmar que la víctima no probó que las capturas de Facebook fueran de autoría de aquel, pretendiendo que la denunciante asuma la responsabilidad de acreditar que pertenecen a su cuenta o página.

Destaca el fallo que, por el principio de la carga dinámica de la prueba, es el agresor quien debe acreditar que no ejerció violencia de género. En el caso no sólo no lo probó, sino que intentó justificar su conducta violenta en la aversión que siente por Reviglio, y que la misma es contra su persona, pero no por su género. Considera la Cámara que este es un argumento falaz, que pone en evidencia la estrategia con la que intenta sustentar el recurso.

Recuerda la Alzada que para abordar la violencia de género es necesario ajustar la noción de debida diligencia en la investigación de estos casos, pues el alcance de la normativa internacional y nacional es general a todas las mujeres, independientemente de sus propiedades personales, sociales y culturales, por lo que no atiende a la clase social a la que la mujer pertenece.

Indica que es manifiestamente improcedente que el apelante ponga en duda la titularidad de la cuenta y al mismo tiempo exponga su animadversión hacia la víctima, por lo que deduce que las publicaciones tuvieron como único fin perjudicar la reputación de la mujer mediante la burla, la humillación y el hostigamiento, lo que constituye una forma de violencia de género vinculada a los medios tecnológicos, que ningún Tribunal puede convalidar.

Resuelve el Superior rechazando la apelación, convalidando el fallo del a quo y recomendado expresamente al recurrente el estricto cumplimiento de las medidas dispuestas por el inferior, en tanto de reiterarse los hechos sería pasible de las sanciones dispuestas por el art. 17 de la ley N° 10.401.

### **Comentario personal al Fallo:**

No sólo se desprende de esta sentencia cuáles son las medidas a aplicar en caso de producirse violencia de género, sino que corresponde destacar la conceptualización que de



aquella se realiza, a través del análisis de las disposiciones de los tratados internacionales que invoca.

Expone el concepto de la violencia simbólica, realizada a través de los medios informáticos, mediante cuyo uso se difunden los insultos y la estigmatización a una mujer por el sólo hecho de serlo, y coincide con los fallos expuestos en los que se sancionó la violencia de género en el ámbito del trabajo, en cuanto a la aplicación del principio de la prueba dinámica, poniendo en cabeza del denunciado la demostración de la inexistencia de la conducta que se le atribuye.

#### **4.2.2 Fallo “Giménez, AH – Denuncia por violencia de género” Expte 6751331.**

VSM, en fecha 10 de octubre de 2017, concurre a la Policía de la Provincia de Córdoba para denunciar que en su lugar de trabajo, a partir del año 2013, comenzó a sentirse hostigada por AHG, quien en ese momento era su jefe, ya que esa persona tenía para con ella intenciones de intimar fuera del ámbito laboral.

Dice que la invitaba a salir en forma insistente los fines de semana, le hacía regalos tales como bombones o chocolates, controlaba con quién se relacionaba y le enviaba mensajes diciéndole que ella necesitaba un hombre maduro y con experiencia como lo era él, y que si accedía a tener un vínculo amoroso iba a hacer que le otorgaran un cargo de jefe, por lo que iba a tener muchos beneficios.

Dada la negativa de la denunciante a relacionarse sentimentalmente, la hace trasladar el 19 de agosto de 2014 a la Facultad de Cas. Exactas, Físicas y Naturales, en la que en ese momento AHG había sido designado Secretario Administrativo, lugar en el que luego de dos reuniones del Consejo Directivo se cruzaron en los pasillos, ocasión en que él le dijo “te voy a hacer bosta”.

Indica la víctima que efectuó denuncia ante el INADI, tanto contra el agresor como contra el Decano de la Facultad, y que desde entonces sufre persecución laboral, no le brindan tareas, no se le permite realizar los cursos que brinda la Universidad, se le niega la entrada a varias oficinas, se le han labrado dos sumarios administrativos acusándosela de hechos que ella no cometió, los que a la fecha de la denuncia no tenían resolución y ofrece testigos del acoso sexual y del hostigamiento.

Con anterioridad a la fecha de esta denuncia, además de recurrir al INADI, tramitó y agotó la vía administrativa a través de los recursos correspondientes, sin conseguir que se la reinstalara en su original puesto de trabajo.

Finalmente, al interponer la víctima la acción por ante el Juzgado de Violencia, en noviembre de 2017, se decreta imprimir a la causa el trámite previsto por la Ley 10.401.

Se dispone que atento los términos de la denuncia, consistente en el hostigamiento de tipo sexual del Sr. G, quien se desempeñaba en un cargo jerárquico con relación a la denunciante,- lo que derivó en la tramitación de recursos administrativos contra la Universidad de Córdoba por la posible persecución laboral a la que habría sido expuesta-, y teniendo en cuenta la naturaleza de la ley 25.485 y la ley provincial 10.401, las que proveen medidas a fin de asegurar a las víctimas de violencia una protección integral en instancias administrativas y jurisdiccionales, resultó pertinente adoptar medidas de carácter urgente para brindar protección a la integridad de la Sra. M, atento a las prescripciones fijadas por la ley 10401 en sus arts. 1, 2,7, 9,11 y 12.

Ordena, por el plazo de 4 meses:

- 1) que el Sr G cese en los actos de perturbación e intimidación que directa o indirectamente realice contra la Sra. M.
- 2) prohibir al nombrado comunicarse por cualquier medio, incluso el informático o cibernético, relacionarse, entrevistarse o desarrollar cualquier conducta similar en relación a la víctima, demás personas afectadas, testigos o denunciante, como también efectuar publicaciones respecto de la misma por cualquier medio
- 3) oficiar a la UNC (Área administrativa de la Facultad de Ciencias Exactas) a fin de que implemente todas las medidas pertinentes para que dé estricto cumplimiento a las medidas de restricción y prohibición de todo contacto dispuesto entre las partes.
- 4) emplaza al demandado a comparecer en autos en el término de 3 días, con letrado patrocinante a los fines previstos por el art. 99 de la ley 10305.
- 5) dispone que se haga saber a la denunciante que en relación a los recursos presentados contra la UNC deberá ocurrir por la vía ordinaria pertinente.

### **Comentario Personal al fallo:**

Si bien la tramitación del presente incluyó medidas similares a las del fallo anterior, lo que interesa del caso es analizar que, cuando se trata de conductas violentas en el ámbito del trabajo que se continúan ejerciendo al momento de la denuncia, el magistrado inaudita parte y cumpliendo las disposiciones de la ley nacional y de la provincia, dicta las medidas conducentes a evitar que esa violencia de género continúe, evitando así mayor daño a la víctima.

Asimismo se destaca que entre las medidas dispuestas, se encuentra la comunicación a la patronal, en este caso la UNC para que implemente las medidas pertinentes, a fin de evitar todo contacto entre las partes.

Otro aspecto a destacar es que en este tipo de procesos no se resuelven cuestiones de fondo, tales como aquellas invocadas en recursos administrativos, tendientes a reintegrar a la víctima a su original puesto de trabajo, indicando expresamente la resolución que para ello debe la víctima ocurrir a la vía ordinaria.

Ello en cuanto la esencia del proceso previsto por la Ley N° 10.401, implica el cese de las conductas violentas mediante la toma de medidas concretas y efectivas, como las que en este caso fueron ordenadas.

### **Conclusiones parciales**

La provincia de Córdoba si bien adhirió a la ley nacional N° 26.485, optó por darse una regulación adjetiva propia en lo referente al procedimiento aplicable, en casos de denuncias por violencia de género.

Es así que se encuentra vigente desde 2016 la ley provincial N° 10401, que regula el procedimiento a seguir cuando se denuncian las conductas previstas en la ley de fondo, recogiendo de ésta última, el concepto de violencia de género.

En consonancia con la ley nacional, establece la gratuidad de las actuaciones, la defensa y patrocinio letrado gratuito, el resguardo de la intimidad de la víctima y de la identidad del denunciante y, especialmente, la obligación de no evaluar a la víctima según

prejuicios fácticos, debiéndose otorgar un trato humanizado para evitar la revictimización y concederle una gran amplitud probatoria, correspondiendo a los jueces evaluar la prueba desde una perspectiva de género.

Respetando el principio de celeridad de este tipo de procesos, y dado que en numerosas situaciones la víctima acude a la policía o a las unidades judiciales para efectuar la denuncia,- en especial cuando las agresiones se producen fuera del horario de atención de los juzgados-, dispone la norma que deben contar estas reparticiones con personal idóneo, que la informe sobre sus derechos y los pasos a seguir, debiendo elevar al Juzgado competente las actuaciones, con carácter de urgencia.

En cuanto a la competencia, dispone que la misma le corresponde a los Juzgados de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género, y a los Juzgados de Primera Instancia con competencias múltiples, mas destaca que en el caso de que la denuncia se produzca en días inhábiles, puede recibirla la Fiscalía de Instrucción, quien debe tomar las medidas que considere necesarias, remitiendo en 24 hs el caso al Juzgado, quien confirmará o no esas medidas.

Es importante destacar que, además de prever que es competente el juez del domicilio de la víctima, éste no puede ser recusado sin causa, evitando así las demoras en concretarse las medidas tendientes a la cesación de las conductas violentas,

En casos de violencia producida en el ámbito laboral, se pone de relieve que la ley habilita para efectuar la denuncia a los sindicatos con personería gremial, cuando la víctima fuera una de sus afiliadas.

Son varias las medidas que la norma enuncia que puede tomar el tribunal, incluso inaudita parte, ante la violencia contra la mujer.

Ellas van desde la prohibición de acercamiento del presunto agresor al domicilio de la víctima, a su lugar de estudio o trabajo o a los lugares que ella frecuenta en forma habitual; ordenar el cese de los actos que implican violencia; prohibirle al agresor la comunicación por cualquier medio, tanto con la víctima como con testigos y denunciantes; la restitución de los efectos personales de la damnificada; la asistencia médica y psicológica a la víctima; tomar respecto de ella las medidas de seguridad que resulten necesarias; ordenar informes socioambientales del denunciado y proveer alojamiento para la víctima cuando fuere necesario.

Otra de las medidas que corresponde destacar, cuando se tratare de violencia mediática, es que se puede notificar al organismo regulador, para que tome contra el medio que ha cometido la conducta, las medidas necesarias para que la mujer sea tratada conforme los términos y valores previstos por la Ley N° 26.485.

Asimismo corresponde destacar, que cuando la violencia se produzca en el ámbito del trabajo, debe el juez ordenar a la patronal que cese la violencia de género contra su empleada y prevé la aplicación de astreintes en caso de que el empleador no impida o no haga cesar inmediatamente los actos que la generan.

También puede el Juez restituir las cosas al estado anterior a la violencia sufrida, si lo pide la víctima. Es el caso típico de la violencia en el ámbito laboral producida por el ejercicio del *ius variandi* abusivo, caso en el que debe imponer al empleador una medida de no innovar.

Cuando la ley establece que el juez debe disponer reglas de conducta para prevenir la comisión de nuevas infracciones, está indicando de qué forma debe prevenirse la violencia de género, pues tal como se expresó supra, la enumeración que hace la ley de las medidas es meramente enunciativa, pues en su texto agrega que el magistrado puede disponer de cualquier otra medida que garantice la seguridad de la víctima y de su grupo familiar, y haga cesar la situación de violencia.

Todas ellas deben tomarse por un plazo determinado, aún cuando pueden ser prorrogadas o complementadas con otras.

Una decisión que involucra a todas las medidas ordenadas, es la aplicación de astreintes en caso de que sean incumplidas, además de que el juez puede contar con el auxilio de la fuerza pública y utilizar los medios tecnológicos para constatar su cumplimiento.

También puede ordenar al agresor la realización de trabajos comunitario o programas reflexivos, educativos o terapéuticos, todo sin perjuicio de que si la desobediencia implicara la comisión de un delito, pasen las actuaciones a la justicia penal.

Al ser la Ley 10.401 de orden público, garantiza una más amplia protección contra la violencia de género, en especial porque recepta los principios de no regresividad y pro homine.

La forma de aplicación de la regulación analizada, se ha traducido en este capítulo en dos fallos emanados de los juzgados especializados en violencia.

En el primero de ellos, las medidas adoptadas contra el agresor denunciado consistieron en la prohibición de acercamiento a la víctima, el cese de los actos de perturbación o intimidación directa o indirecta, la prohibición de comunicarse con la víctima por cualquier medio, incluso los informáticos o cibernéticos.

Resulta necesario destacar que el fallo de Alzada, fundó su decisión en los tratados internacionales que, dada su adhesión a ellos por nuestro país, conforman – desde la reforma constitucional de 1994- el bloque de constitucionalidad, lo que ha implicado la constitucionalización del derecho privado y la aplicación del principio pro homine.

Cuando el fallo analiza los dichos discriminatorias emanados del agresor, la descalificación de la víctima mediante las expresiones soeces vertidas en una red social, encuadra la conducta en violencia simbólica, estimando que la administración de justicia debe ser la primera línea de defensa de los derechos humanos de las mujeres, y pone de relieve que los estándares del sistema interamericano comienzan con el análisis de las sentencias y el rol del poder judicial, lo que implica el envío de mensajes a la sociedad tendientes a la protección de sectores en riesgo, como es el caso de las mujeres.

Si bien tener que ocurrir a la policía o al juzgado para denunciar hechos de violencia, no representa para la mujer una situación deseable, mucho más difícil suele ser probar la conducta del agresor.

Por ello se debe destacar que el fallo en análisis ha dispuesto que no corresponde a la víctima la prueba del acto violento, sino que, conforme surge del principio de la carga dinámica de la prueba, es el agresor quien debe acreditar que no ejerció violencia de género, lo que en el caso no fue demostrado.

En el segundo de los fallos analizados, se trata de violencia en el ámbito del trabajo que no tiene aún sentencia confirmatoria de segunda instancia, pero se trae a colación en tanto se denuncia violencia de género en el ámbito laboral, adjudicándosele al agresor hostigamiento sexual a la víctima.

Las medidas ordenadas para el cese de las conductas violentas son similares al anterior analizado, pero dado que la conducta violenta se desarrolla en el ámbito del trabajo, cumpliendo las disposiciones analizadas de la Ley 10.401, se ordena que el empleador controle que las medidas restrictivas no sean violadas, lo que implica reconocer, para el

futuro juicio laboral, si se plantea, la responsabilidad de éste último si ese control no se efectiviza.

En definitiva se debe destacar que la Ley 10.401 es una ley adjetiva, no se pronuncia sobre cuestiones de fondo, mas su efectividad radica en que es tanto preventiva de futuras conductas violentas, como punitiva- a través de las medidas que dispone- de las que ya se han producido.

A través de este proceso no se litiga para obtención de indemnizaciones o reparaciones económicas, sino que constituye la plataforma fáctica a tener en cuenta, en especial en el Fuero Laboral, cuando el daño patrimonial o moral que la conducta violenta ha generado, sea reclamado por la víctima.

## **CAPITULO V**

### **El procedimiento en el Fuero Laboral en casos de violencia de género contra la mujer en el ámbito del trabajo**



## CAPITULO V

### **El procedimiento en el Fuero Laboral en casos de violencia de género contra la mujer en el ámbito del trabajo**

#### **Introducción**

En el presente capítulo se desarrollan conceptos referidos al procedimiento aplicable a los procesos laborales, en los que se denuncia violencia contra la mujer en el ámbito del trabajo.

Se destaca la similitud entre lo previsto por la Ley N° 26.485 y el Código Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba, en cuanto a la necesaria inmediatez, celeridad y gratuidad de las acciones judiciales que con ese fundamento promueva la mujer, y se pone en evidencia las inconsistencias de la ley adjetiva en varios de sus aspectos, dado que no prevé en forma expresa el proceso incidental en los casos en los que al promover la demanda, la víctima de violencia aún permanece en su empleo, ni determina las medidas que los jueces deben adoptar, ni bajo qué apercibimientos se dictan

Se desarrolla también el concepto de los estándares jurídicos adoptados por el sistema interamericano, cuáles son los mismos, en que instrumentos- tanto nacionales como internacionales- se fundan, y se contempla la situación actual de Argentina respecto del cumplimiento de estos estándares

#### **5.1 Procedimiento en el Fuero Laboral en casos de violencia de género en dicho ámbito.**

Un interesante trabajo, que se corresponde con una investigación desarrollada en un posgrado de especialización en materia laboral, expone acabadamente cuáles son los medios que, en el ámbito jurisdiccional, puede utilizar la damnificada por violencia en el ámbito de su trabajo<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> Ciccarelli Natalia. Violencia contra la mujer en el ámbito laboral. ¿Y su protección?. Procedimiento de Aplicación en Córdoba. Trabajo final Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo. Res. CONEAU

Para introducir el tema, la Dra. Ciccarelli considera, en primer término, las particularidades del procedimiento establecido por la ley N° 26.485- a las que se ha hecho referencia en el capítulo III- y establece sus similitudes con el proceso laboral cordobés.

Considera que la ley nacional sanciona un procedimiento gratuito y sumarísimo y la posibilidad de presentar la denuncia por violencia contra la mujer ante cualquier juez o ante el Ministerio Público, sea en forma oral o escrita y con la obligatoriedad de guardar reserva de la identidad del/la denunciante. Asimismo, pondera que es competente para entender en la causa, el juez que lo sea en razón de la materia, según la modalidad o tipo de violencia que se denuncie.

Prevé la adopción de medidas preventivas urgentes, para evitar la concreción o continuación de los actos violentos, por lo que -en este aspecto-, comparte los principios del derecho laboral-, en especial la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales, evitando así que el costo económico limite el ejercicio de los derechos.

Correlaciona esta ley con las disposiciones con la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20744(t.o), destaca que ésta también otorga el beneficio de gratuidad de los procedimientos, y en su art. 29 refiere al anticipo de gastos que el Estado debe hacer al trabajador, para afrontar la iniciación del juicio, y la gratuidad de las notificaciones o de las inscripciones de embargos en el Registro General de la Propiedad.

En consonancia con esos principios, la ley nacional N° 23.789 establece la gratuidad de un tipo de telegrama, a fin de que los trabajadores lo dispongan en sus reclamos laborales, logrando con ellos la notificación fehaciente a los efectos de la prueba, sin costo alguno.

También existe contemplado, en la Ley 26.485, el principio de celeridad que es propio del proceso laboral. La ley enunciada refiere a que el proceso, cuando se inicia por haberse ejercido violencia contra la mujer, debe ser sumarísimo, lo que implica que se sustancie y se

---

N°725/04)” Extraído de Pág. Web  
[http://campusvirtual.justiciacordoba.gob.ar/moodle/pluginfile.php/5856/mod\\_resource/content/1/Violencia%20contra%20la%20mujer%20en%20el%20C3%A1mbito%20laboral.pdf](http://campusvirtual.justiciacordoba.gob.ar/moodle/pluginfile.php/5856/mod_resource/content/1/Violencia%20contra%20la%20mujer%20en%20el%20C3%A1mbito%20laboral.pdf), consultado el 23/3/2018)

decida sin demoras, sea para que cese la violencia en ciertos casos, o para que se subsanen a la mayor brevedad, los daños que la agresión ha producido.

En cuanto al proceso en sí, conforme la ley nacional en análisis, ésta prevé que la denuncia por violencia contra la mujer puede efectuarse ante cualquier juez de cualquier fuero o instancia o ante el Ministerio Público, en forma oral o escrita, determinando que es competente el juez a quien le corresponda en razón de la materia, según sea la modalidad de la violencia denunciada.

En lo referido al proceso laboral de la Provincia de Córdoba, regulado por ley provincial N° 7987, la relación con la norma nacional está dada en cuánto esta última ley adjetiva regula la sustanciación verbal y actuada, tanto en la etapa que tiene lugar por ante el Juez de Conciliación como en la Cámara del Trabajo, ya que en la audiencia de vista de causa ante este tribunal colegiado, el debate es oral, público y continuo bajo pena de nulidad.

La ventaja que da la oralidad radica en la concentración de los actos procesales en una o varias audiencias, la celeridad de los trámites y, lo que resulta fundamental en los casos en que se invoque violencia laboral, la intermediación del juez con la víctima y con los testigos.

Debe destacarse asimismo que las etapas que en el proceso se cumplen por escrito, se oralizan en la audiencia de vista de causa- aunque suele omitirse por acuerdo de partes-, y también los alegatos son orales, aun cuando se encuentran los abogados autorizados a dejar apuntes sobre el mérito de la causa.

El problema en concreto radica en: cuál es el tipo de procedimiento autorizado por la ley adjetiva de la provincia, que corresponde aplicar cuando el fundamento del reclamo efectuado en la demanda es, precisamente, el cese de la violencia laboral contra la mujer, o el resarcimiento del daño que esa violencia le ha producido.

Podría optarse, afirma Ciccarelli, por el trámite ordinario, planteando con la demanda la denuncia de violencia, y éste es el procedimiento que otorga a la accionada la mayor amplitud probatoria, aplicándose los principios procesales del derecho del trabajo.

El juez de conciliación puede convocar a una audiencia para lograr el avenimiento de las partes y, si no se logra, proveer el ofrecimiento de pruebas, las que una vez diligenciadas permiten la elevación a la Cámara. Ésta, en oportunidad de producirse la audiencia de vista de causa, es la que recepciona la prueba confesional y la testimonial, cumpliéndose así los principios de inmediatez e identidad física con el magistrado, quien es el que luego dicta la sentencia.

Pero es necesario destacar que, si bien este procedimiento es el mejor, en cuanto responde a la posibilidad probatoria amplia, podría utilizarse en los casos en que la violencia hubiera cesado por haberse cortado la relación laboral, y sólo se persiguiera el resarcimiento del daño que la conducta violenta hacia la mujer provocó.

El problema de su utilización se da cuando existen situaciones que requieran de una solución inmediata, por estar en peligro la integridad física o psicológica de la trabajadora, y es en estos casos donde es viable el procedimiento incidental, que regula el Código Procesal Laboral cordobés, en su art. 31, el que procede ante el Juez de Conciliación a quien le corresponde resolver el incidente.

En efecto, este tipo de tramitación tiene términos breves y da lugar a una resolución rápida y adecuada a la finalidad perseguida, como lo establece la ley N° 26.485, para proteger la integridad física o psicológica de la mujer, en especial en los casos en que la violencia subsista en la relación laboral.

Mediante el uso de la vía incidental habría oficiosidad inmediata, ya que efectuada la denuncia o presentada la demanda, el traslado a la empleadora y la producción de pruebas se realizan en un plazo inferior al ordinario, pues con la demanda la mujer ofrece y acompaña la prueba en la que se funda, y se corre traslado por tres días al empleador para que conteste y ofrezca los medios probatorios.

Diligenciada la ofrecida por ambas partes, o clausurado el período de pruebas, el juez llama a una audiencia para la recepción de testimonial y confesional, debiendo luego realizarse los alegatos por las partes. El Juez de Conciliación tiene 10 días para dictar

resolución. Esta es apelable por ante la Cámara del Trabajo quien es la que dicta la sentencia definitiva, contra la que puede interponerse el Recurso de Casación.

La Dra. Ciccarelli propone considerar además dos situaciones específicas en cuanto al procedimiento a aplicar. Una se da en el caso de que la violencia contra la mujer se manifieste a través del uso abusivo del *ius variandi*, y la otra la es la relacionada con los casos en que se ejerce contra quienes se desempeñan en el servicio doméstico.

En el primero de los supuestos, tal como lo prevé el art.66 de la Ley de Contrato de Trabajo, la violencia contra la mujer puede provenir del uso abusivo del *ius variandi*, y en ese caso la víctima tendría dos opciones: considerarse en situación de despido indirecto, o reclamar judicialmente el restablecimiento de las condiciones laborales que detentaba antes de la modificación de las mismas.

En la situación planteada en el primer caso, corresponde la aplicación del procedimiento ordinario, en la segundo el procedimiento sumarísimo prohibiéndose, mientras se sustancia, innovar respecto de las condiciones y modalidades del trabajo, hasta que se dicte sentencia declarando o no, que el *ius variandi* fue abusivo.

Si la trabajadora optara por el despido indirecto, deberá primero intimar al empleador para que restablezca las condiciones de trabajo alteradas, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y por extinguido el vínculo laboral por exclusiva culpa de aquél y, de no obtener lo reclamado, promover la vía ordinaria ante el juez laboral competente para que dictamine si asistió razón a la empleada para darse por despedida, y reclamar las indemnizaciones pertinentes.

Mas, si su opción fuera la de requerir el restablecimiento de las condiciones laborales alteradas por el ejercicio del *ius variandi* abusivo, deberá solicitar, -al interponer la demanda-, la medida de no innovar, la que también puede ser decretada de oficio por el juzgador. Esta medida resulta de la naturaleza del reclamo, en tanto en éste se solicita el restablecimiento de las cosas al estado anterior, respecto de la conducta adoptada por el empleador.

En cuanto al procedimiento en caso de violencia contra empleadas del servicio doméstico, el decreto de esta Provincia N° 4951/72, impone la instancia administrativa previa ante la autoridad laboral o el Juez de Paz, siendo necesario acreditar, al interponer la demanda, que el trámite ha sido cumplido, como condición de admisibilidad de aquella.

Finalmente, otra herramienta en caso de ser sometida la mujer a situaciones de violencia en el ámbito laboral, es la acción de Amparo prevista en el art. 43 de la CN<sup>59</sup>, dado que se viola del derecho a no ser discriminado en el trabajo, derecho que a su vez consagra el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto refiere a condiciones dignas y equitativas de labor, tal como lo entiende el fallo “Balaguer c/ Pepsico de Argentina”, de la CSJN<sup>60</sup>.

En definitiva y como corolario de este punto, debe tenerse presente que el Código de Procedimiento Laboral de Córdoba no prevé un trámite específico cuando se invoca en la demanda el ejercicio de conductas violentas contra la mujer en el ámbito laboral, debiendo los jueces proceder atento a la naturaleza de las cuestiones a resolver, sea por el procedimiento ordinario o por el trámite incidental.

Más, siguiendo el razonamiento efectuado por la Dra Ciccarelli, desarrollado cuando aún no se encontraba en vigencia la Ley 10.401, cabe el siguiente interrogante: si la conducta violenta se continúa produciendo al momento de promover la demanda por diversas razones- acoso laboral, psicológico, el pago de remuneraciones inferiores a las del hombre que realiza

---

<sup>59</sup> CN art. 43: “Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidas por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva. Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización. Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. No podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística....”

<sup>60</sup> CNAT Sala VI Expte n°33975/02 sent. 56971 10/3/04 “Balaguer, Catalina c/ Pepsico de Argentina SRL s/ sumarísimo” (FM.- de la F.-) Confirmado por la CSJN en autos “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Balaguer, Catalina c/ Pepsico de Argentina S.R.L.”

igual tarea-, ¿se aceptará en el ámbito de la justicia laboral imprimirle el trámite incidental y la toma de las medidas urgentes que hacen al cese de esas conductas?

Si el código laboral no lo establece expresamente y el magistrado entiende que procede el trámite ordinario, ¿cuál sería el grado de protección de la mujer sujeta a la violencia? ¿Procedería la toma de las medidas urgentes y necesarias inaudita parte, o el juez esperaría a que se trabara la litis, agravándose la situación de la víctima ante las conductas discriminatorias de las que sigue siendo objeto?

Es más, si la sentencia de primera instancia no diera razón a la víctima de violencia, aun cuando la apelación ante la Alzada, o ante el Tribunal Superior concediera razón a la actora, ¿se cumplirían las normas internacionales y nacionales que establecen la celeridad de las actuaciones, o la solución llega tarde y se incrementa el daño que la violencia produjo?

## **5.2. Propuesta de modificación del Código Procesal Laboral**

Para que la ley N° 26.485 cumpla los fines para los que fue dictada, en el ámbito de la justicia laboral, cuando se reclame en razón del ejercicio de la violencia de género por el empleador o sus subordinados, deberá regularse normativamente en forma expresa, el procedimiento a aplicarse en las dos situaciones que oportunamente se han planteado.

Una de ellas refería a los casos en los que la demanda se interpusiera cuando la violencia, - si bien fue la causal del reclamo-, ya ha cesado, como sucede en los casos en los que se solicita la indemnización por despido- directo o indirecto- cuando fue la discriminación o la violencia de género la razón de esa desvinculación. En esos casos, el Código Procesal Laboral debería prever expresamente la aplicación a la causa del trámite ordinario, en especial debido a la amplitud de las pruebas a ofrecer y producir.

La otra es precisamente la situación inversa, es decir aquella en la que al momento de promoverse la acción, la conducta violenta se sigue ejerciendo respecto de la trabajadora, y en este caso, dado el tipo de medidas a adoptar y la urgencia que el caso amerite para procurar el cese de esa conducta, debe regularse expresamente como trámite a imprimir al

caso, el proceso incidental. Se cumpliría así la normativa tanto nacional como internacional que prevé la celeridad necesaria en este tipo de procesos.

Un aspecto fundamental a tener en cuenta es cómo coordinar el trámite de una denuncia por violencia de género efectuada por ante el juzgado especializado en violencia, y las medidas urgentes e incluso preventivas de mayores daños que el mismo disponga, con el proceso laboral que se inicie.

Si bien es procedente la aportación,- junto con la demanda- de la resolución recaída en el juzgado que entiende en violencia de género, o el pedido por vía de exhorto del envío de copias ciertas del todo el expediente, como un elemento probatorio más, cabe plantear los siguientes interrogantes:

Si ante la denuncia por violencia de género contra el empleador, el juzgado especializado hubiera adoptado medidas tendientes a hacerla cesar, pudiendo incluso acumularse con astreintes ante el incumplimiento, ¿es obligación del Juez de trabajo que entiende en la demanda laboral, coadyuvar mediante acciones positivas con esas medidas? ¿Cómo se instrumentarían? ¿Sería necesario que,- en consonancia con lo resuelto en el juzgado de violencia-, el juez laboral intimara el cese de las conductas violentas fundadas en el género? Y si así lo hiciera, ¿bajo qué apercibimientos?

Las preguntas planteadas surgen porque si el juez de la causa laboral exigiera el cese de la conducta acosadora, discriminatoria y violenta fundada en el género, bajo apercibimientos de declarar la procedencia del despido indirecto de la víctima, dejaría de ser una simple medida para convertirse en sentencia anticipada, en la que daría razón a la mujer que se autodespide por esa causa, quedando sólo determinar los rubros y montos indemnizatorios.

Si, por el contrario, el apercibimiento fuera el de aplicar astreintes a la empresa demandada en caso de incumplimiento, también estaría reconociendo- sin haberse producido la prueba del demandado-, que la violencia existe y es causa cierta para la desvinculación laboral y el reclamo de indemnizaciones.



Tal como ya lo analizamos, una medida que los magistrados podrían tomar es- en los casos de *ius variandi* presuntamente abusivo-, la de no innovar hasta tanto se desentrañe en autos la realidad de la situación (si es abusivo o no), pero en este caso no adelanta sentencia sino que impide la consumación de un acto ilegal, si la variación resultara arbitraria, y ello sí se decide en la sentencia.

Pero puede ocurrir que el empleador se niegue a cumplir la medida, ¿Cuál sería el apercibimiento? ¿Sólo la aplicación de astreintes, o determinar la existencia de un acto delictivo, cual lo sería la desobediencia a una orden judicial? Mas, si al culminar el proceso, de la sentencia resultara que la variación propuesta por el empleador era oportuna y adecuada, no arbitraria ni abusiva, ¿cuál fue la razón de las astreintes o de la derivación del caso a la justicia penal?

También cabe la pregunta de quién carga con la reparación de los daños causados al empleador, por habersele impedido el derecho a variar la condición de una persona o a veces de toda una sección de la empresa, y ello afecte al proceso productivo, en razón del dictado de la medida cautelar no innovativa, cuando de la sentencia resulte que el *ius variandi* no era abusivo.

Los interrogantes planteados en cuanto al procedimiento laboral, mediando violencia de género, cuando la conducta violenta no ha cesado ni se ha producido aún la desvinculación entre trabajadora y empleador, llevan a la conclusión de que no se encuentran resueltos en el código procesal laboral de nuestra provincia cuáles son las medidas “urgentes y necesarias” que los magistrados deben aplicar en estos casos concretos, y ello implica la necesidad de modificar y/o ampliar sus disposiciones, tanto determinando la medidas aplicables a cada forma de violencia de género que pudiera producirse en cada caso concreto, los apercibimientos en caso de incumplimiento, y su compatibilización, cuando así correspondiere, con las contempladas en la ley N° 10.401.

### **5.3. Los Estándares Jurídicos del sistema interamericano**

Para desarrollar este tópico, se ha partido de un informe elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que refiere a los estándares jurídicos vinculados a la

igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos, aprobado en el año 2011.

Destaca , en primer término, que el desarrollo jurídico de esos estándares debe estar acompañado por esfuerzos de los Estados para ponerlos en práctica y los define como el conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Manifiesta que también se toma en cuenta para determinarlos, a los tratados regionales de Derechos Humanos, a la Convención Americana, a la Convención de Belém do Pará , a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, finalmente, a las decisiones de los respectivos tribunales nacionales.

Este informe parte de varias premisas, tales como: que la administración de justicia es la primera línea de defensa en la protección de los derechos humanos a nivel nacional, incluyendo los derechos de las mujeres.

Destaca en este punto que el poder judicial debe enviar mensajes a la sociedad, tendientes a la protección de sectores en riesgo cual lo es el de las mujeres, pero además destaca que el poder judicial es sólo un componente de la estructura estatal, estando ésta obligada a coordinar los esfuerzos de todos los sectores.

La segunda premisa es la que considera que los estándares del sistema interamericano de derechos humanos, constituyen una guía para los estados miembros de la OEA, respecto de cómo deben cumplir con sus obligaciones, relacionadas con la igualdad de género.

La tercera consiste en que éstos se definen incluyendo sentencias de la Corte Interamericana y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como también informes temáticos y de cada país y muy especialmente las sentencias de los diversos países.

Algunos de los estándares del sistema interamericano referidos a la problemática de la violencia de género, son:

- el estrecho vínculo entre la discriminación y la violencia contra las mujeres;
- la obligación de los Estados de actuar en forma inmediata y diligente para prevenir, investigar y sancionar sin dilación alguna, todos los actos de violencia contra la mujer, sean estos cometidos por actores estatales o no estatales;

- la obligación de garantizar la disponibilidad de mecanismos judiciales imparciales y efectivos cuando exista violencia contra la mujer;
- la carga de los Estados de implementar políticas para erradicar la discriminación contra las mujeres y los estereotipos en cuanto al comportamiento de dominación masculina
- el deber de los poderes legislativos, ejecutivos y judiciales de analizar las leyes y las prácticas y políticas públicas, a fin de comprobar si las mismas establecen diferencias de trato basadas en el sexo, o si se traducen - en su aplicación-, en actos discriminatorios contra la mujer.

En base a esos estándares, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), sostuvo que la violencia contra la mujer representa una discriminación en razón del sexo, una violación de los derechos humanos y que representan una manifestación de las costumbres sociales que ubican a la mujer en una situación de desigualdad y consecuente desventaja con relación al hombre.

Ello fue expresado en el Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en Perú del año 2000, en el que se manifiesta la obligación de los Estados de actuar para la erradicación de la violencia de género, como una condición para la participación plena de todas las mujeres, y así evitar la distorsión de la vida familiar y del tejido social.

Un informe de la CIDH sobre los Derechos de las Mujeres en Chile, destacó la obligación del Estado de adoptar las medidas apropiadas, incluyendo las de tipo legislativo, con el objeto de modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, para que ello modifique a su vez las prácticas jurídicas que puedan respaldar o tolerar la discriminación y la violencia contra las mujeres<sup>61</sup>.

También ha destacado la CIDH en otro de sus informes, que es responsabilidad de los Estados actuar con la debida diligencia para prevenir la violación de los derechos humanos de las mujeres, y extiende esa responsabilidad respecto de los actos de discriminación y violencia que realicen sus propios agentes, e incluso los cometidos por actores no estatales o particulares, con la tolerancia o aquiescencia del Estado. Pone de relieve que la obligación

---

<sup>61</sup> CIDH, Informe sobre los Derechos de las Mujeres en Chile: la igualdad en la Familia, el Trabajo y la Política de 2009, párr.42

del Estado no se limita a combatir y sancionar la discriminación y la violencia sino que también incluye el deber de prevenirla<sup>62</sup>.

Si bien son numerosos los fallos nacionales que contiene el informe, sentencias que colaboran a la formación de los estándares jurídicos del sistema interamericano, se seleccionó para desarrollar en el presente trabajo, el correspondiente a la resolución de la Corte Suprema del Estado de Costa Rica, que contempla específicamente un caso de violencia laboral contra una mujer.

Este fallo refiere al caso en el que la actora indica que realizó labores para una sociedad durante el período 2000-2003, despidiéndose en forma indirecta dado el trato “soez, irrespetuoso y grosero” que le propiciaba el director de la firma accionada, y acudió a la justicia para que se le abonen los montos derivados de su relación laboral. En primera instancia sólo se le otorgaron los rubros vacaciones y aguinaldo, pero el Tribunal Superior del Trabajo revocó el fallo y condenó a la empleadora a pagarle las otras sumas reclamadas, derivadas del despido indirecto fundado en la violencia de género.

Recurrida esta resolución por la accionada, por ante la Corte Suprema de Justicia, ésta equiparó el maltrato laboral recibido por la actora con la violencia contra las mujeres, derivada de conductas estereotipadas y discriminatorias de comportamiento, que se fundan en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En los agravios que esgrimió la accionada, intentó justificar las expresiones del director de la sociedad empleadora, entre ellas que- como la actora era abogada- le exhibiera las piernas al juez para ganar un juicio, o la trataba de “pinche viejo” o “vieja gorda”, diciendo que eran bromas o regionalismos expresados con cariño.

Entre los fundamentos del Supremo Tribunal de Costa Rica para rechazar esa argumentación, afirmó que el contrato de trabajo se desarrolla sobre la base de un contenido ético esencial, en el que ambas partes tienen el deber de actuar de buena fe y conforme a la equidad, el uso, la costumbre o la ley por lo que se ha adoptado al efecto una variada

---

62

CIDH, Informe de Fondo N° 54/01, Caso 12.051, Maria Da Penha Fernandes (Brasil), 16 de abril de 2001, párr. 56

normativa que incluye la internacional, para tutelar a las personas que pueden ser objeto de discriminación, violencia o injusticia en las relaciones laborales.

Cita en apoyo de lo expuesto las normas de la CEDAW y de la Convención de Belém do Pará. Destaca que la primera define a la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público o privado.

En cuanto a la Convención de Belém do Pará, afirma el fallo que la violencia parte del reconocimiento histórico de la existencia de relaciones de poder, en las que se ha fundado el trato desigual entre hombres y mujeres, el que ha sido tolerado como normal, en detrimento de un derecho humano fundamental.

Continúa el fallo en análisis, ratificando que la justificación que esgrime el recurrente no puede admitirse, en tanto no deben tolerarse conductas de irrespeto a la integridad tanto personal como profesional de la actora, pues constituyen una afrenta a la condición de mujer profesional que nadie está obligado a soportar, y que el hecho de que otros trabajadores no se hayan quejado del maltrato, por temor a enfrentar a los patrones, en nada modifica la existencia de la agresión.

Afirma asimismo la sentencia que, dado que la actitud de irrespeto quedó comprobada como constante, constituye un comportamiento ofensivo y hace devenir en válida la decisión de la actora de romper el vínculo laboral, fundada en la violencia sobre ella ejercida.

Finalmente el fallo indica que en casos como el que se trata, el trabajador no está obligado, -previo a dar por concluido el contrato de trabajo-, a una conciliación, ya que no se le puede exigir a la trabajadora que ante violaciones de derechos fundamentales como lo es el derecho a su integridad, gestione la corrección de las conductas de su patrón, pues ello implicaría que esas violaciones podrían tolerarse como válidas en el ordenamiento jurídico.<sup>63</sup>

Otra interesante resolución, relacionado con la violencia laboral contra la mujer, que expone el informe de la CIDH, es el dictado por la Corte de Bolivia en el año 2010 y refiere al despido por razón del embarazo.

---

<sup>63</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala II – Expte. 03-00087-0505LA, Sentencia 00055.4/2/2005. Costa Rica

Se interpuso por la víctima del despido un amparo constitucional, sosteniendo en su demanda que estando embarazada y teniendo tres contratos de trabajo sucesivos, fue despedida y no reincorporada pese a su solicitud de que se le devuelva.

El Tribunal Constitucional le concedió lo solicitado basado en los términos de la Convención Americana, y en la violación de su Ley Fundamental.

Para ello se basó en el principio *pro homine*, considerando que el juzgador debe aplicar las normas que resulten más favorables para la persona, su libertad y derechos e interpretar las normas de la manera más amplia, por lo que entre varias interpretaciones posibles debe optarse por la que menos limite el derecho o garantía vulnerado, eligiendo la más extensiva.

Destaca que la protección a la mujer embarazada se encuentra prevista en la propia Constitución, que garantiza la inamovilidad de las mujeres en estado de embarazo y la de ambos progenitores hasta que el hijo cumpla un año de edad.

Sostiene que esta norma protege a la familia como núcleo de la sociedad y establece la obligación del Estado de garantizar las condiciones sociales y económicas para su debido desarrollo.

De ello se desprende, dice el Fallo, que las mujeres no pueden ser despedidas en razón del embarazo o del número de hijos, y que si así se procediera el empleador lesionaría la garantía constitucional, cometiéndose un acto discriminatorio contra la mujer trabajadora.

Debe destacarse que el sentenciante indica que no es necesario el requisito del aviso previo, al empleador, del estado de embarazo.

En definitiva concluye que, habiéndose producido el despido de la mujer por razón de su embarazo, se ha violado la garantía de inamovilidad que la propia Constitución le otorga, y ordena su reincorporación<sup>64</sup>

En igual sentido, el Tribunal Constitucional de Perú, en un proceso de amparo, ordenó la reincorporación de una trabajadora despedida por estar embarazada, fundado no sólo en que los convenios internacionales de los cuales Perú es parte y que protegen los derechos de

---

<sup>64</sup> CSJ: Despido por razón de embarazo: Sentencia Constitucional 0771/2010-R, Sucre, 2 de agosto de 2010, Bolivia. 161

las mujeres, sino en las propias medidas que el Estado peruano había ya tomado para erradicar la discriminación contra la mujer.

En su fallo, el tribunal sostiene la necesidad de poner fin a la histórica situación de inferioridad de la mujer, a la discriminación por razón del sexo, como sucede con el embarazo, ya que es un factor diferencial que incide en forma exclusiva sobre las mujeres, y ello conlleva la necesidad de que se le dé un tratamiento jurídico diferente, en tanto no todo trato desigual se encuentra prohibido, en la medida en que se otorgue tutela a una situación objetiva de desigualdad.<sup>65</sup>

En definitiva, el informe de la CIDH reitera la necesidad de que los Estados realicen en forma continuada los esfuerzos necesarios para aplicar los estándares del sistema interamericano de los derechos humanos, en especial en el desarrollo jurídico de todo lo que implique violencia y discriminación contra las mujeres.

Destaca que las sentencias analizadas, ponen de manifiesto que el poder judicial es un sector clave para la protección de los derechos de las mujeres y el avance en la igualdad de género.

Luego de esta amplia exposición del informe de la CIDH, cabe verificar cuál es el cumplimiento, por parte del Estado Argentino, de los estándares jurídicos del sistema interamericano.

Desde lo normativo, la ley N° 26.485 expresamente vincula a la discriminación contra las mujeres con la violencia que sobre ellas se ejerce, y es reconocida por leyes adjetivas como la N° 10.401 de la Provincia de Córdoba.

Por su parte la Constitución Nacional, con la incorporación del art. 43, ya transcrito, habilita el ejercicio de la acción de amparo contra cualquier acto de discriminación. Asimismo garantiza el acceso a la justicia, lamentablemente no siempre imparcial y no siempre efectiva cuando existe violencia contra la mujer.

A veces la ausencia de imparcialidad y de eficacia se funda en el incumplimiento por parte de los agentes estatales, funcionarios y jueces, de otro de los estándares analizados, cual es el de actuar en forma inmediata y diligente tanto para prevenir, investigar y sancionar todos los actos de violencia contra la mujer.

---

<sup>65</sup> Tribunal Constitucional de Perú, R.B.G.V., Proceso de Amparo. Expte N° 05652-PA/TC, Perú 173

Aun cuando las normas vigentes exigen esas conductas, la persistencia de estereotipos y la falta de capacitación en lo que constituye la violencia de género, permite situaciones de injusticia y desamparo que culminan con la revictimización de quien se atreve a denunciar la violencia de la que es objeto.

Por ello cabe reiterar que la existencia de la normativa no alcanza, y que las políticas públicas desarrolladas al efecto, suelen ser más declamatorias que efectivas.

Erradicar la discriminación contra las mujeres- que es otro de los estándares jurídicos propiciados-, conllevaría - por ejemplo- a evitar que las trabajadoras perciban remuneraciones inferiores a los hombres que desarrollan la misma tarea.

Si, tal como se expuso *supra*, existe un estudio actualizado que ilustra sobre esas diferencias salariales vigentes, en un porcentaje escandaloso, es obvio que el Estado no realiza su tarea correctiva.

Cuando los funcionarios o agentes del Ministerio de Trabajo se apersonan en una empresa, verifican que sus empleados se encuentran registrados, horarios que cumplen, entrega de ropa de trabajo y/o elementos de seguridad, incluso que se hayan realizados los aportes de ley, pero obvian control alguno respecto a los haberes que perciben tanto hombres como mujeres que desarrollan su tarea en una misma actividad o sección, lo que podrían verificar con la simple solicitud de exhibición de los recibos de unas y otros, que se encuentran firmados por los dependientes y reservados en la empresa, y por supuesto, corroborar *in situ* la efectiva tarea desarrollada, cualquiera sea la consignada en el recibo de haberes.

Debe destacarse que no se trata de una omisión de los inspectores, sino que no se les impone esa tarea, porque el Estado incumple su obligación de combatir en todos los ámbitos la discriminación de la que la mujer es objeto.

Precisamente, uno de los estándares requiere que sean los tres poderes del Estado los que deben abocarse a erradicar, tanto las normas como las prácticas discriminatorias en razón del sexo, por lo que si la norma nacional-e incluso los tratados de la OIT a los que el país ha adherido- prohíben como conducta violenta la discriminación que se da con el pago de una remuneración menor a la del hombre por igual tarea, la ley termina en letra muerta.

Ello porque si bien cada mujer discriminada puede acudir a la justicia para que se corrija esa diferencia, por lo general no lo hace ante el temor de perder su puesto.



Si el poder ejecutivo, quien es el que ordena las inspecciones a través del Ministerio de Trabajo, decidiera que se verifique durante las mismas cuál es la tarea que efectivamente realiza la trabajadora- no la que se pudiera, ficticiamente, hacer constar en el recibo-, y estableciera sanciones importantes en caso de incumplimiento del régimen de paridad salarial entre géneros, no sería necesaria la acción individual y se promovería en la sociedad - y en especial entre los empleadores-, el concepto de igualdad de derechos entre los géneros y la obligación de no discriminar salarialmente por esa razón.

### **Conclusiones Parciales**

Si bien el Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Córdoba se encuentra en consonancia, respecto del desarrollo del proceso fundado en la violencia de género, con las previsiones adjetivas de la Ley N° 26.485, contemplando expresamente la celeridad, gratuidad e inmediatez de los procesos laborales en general, se ha evidenciado la ausencia de una previsión especial en la primera de las normas enunciadas, respecto de las situaciones en las que la demanda la inicia una mujer que, al momento de promoverla, se encuentra sufriendo violencia de género en el ámbito laboral.

Resultaría entonces necesaria la incorporación de disposiciones expresas que ordenaran – para estas situaciones-, la aplicación del proceso incidental cuyos términos acotados permitan al sentenciante, - el Juez de Conciliación- tomar las medidas necesarias y urgentes para el cese de la violencia mientras dura el proceso, evitando así que el procedimiento a seguir quede sujeto al arbitrio del Juez.

Asimismo, y para evitar contradicciones con las disposiciones de la Ley N° 10.401, deberían incluirse en el Código Procesal Laboral las medidas que el magistrado pueda tomar con carácter de urgencia, para evitar el agravamiento o producción del daño a la víctima, y fundamentalmente determinar cuáles serían los apercibimientos al violento en caso de incumplimiento de la manda judicial.

Si bien es cierto que, cuando las medidas se toman inaudita parte pueden- en determinados casos- no responder a criterios de justicia por resultar finalmente mendaces e infundados los hechos que la presunta víctima denuncia, ante indicios que hagan presumir la

violencia denunciada y los daños ciertos que sobre la salud física o psicológica de la mujer puedan provocar esas presuntas conductas, es prevalente la prevención que las impida o la medida concreta que las frene e imposibilite que la lesión se concrete. Ello responde a las normas internacionales expuestas oportunamente, a las que nuestro país ha ratificado, y al orden jurídico nacional.

Más, como se ha destacado en este capítulo, también debe Argentina respetar los estándares jurídicos del sistema interamericano vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres,- ya que es país miembro de la OEA-, elaborados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en base al conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a los tratados regionales de Derechos Humanos, a la Convención Americana, a la Convención de Belém do Pará , a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, finalmente, a las decisiones de los respectivos tribunales nacionales.

Esos estándares destacan fundamentalmente la obligación de los Estados de actuar en forma inmediata y diligente para prevenir, investigar y sancionar con celeridad, en los casos de violencia contra la mujer, sean éstos cometidos por actores estatales o no estatales, debiendo garantizar asimismo los mecanismos judiciales efectivos e imparciales.

Pero no termina allí la obligación estatal, sino que se le impone implementar políticas públicas que pongan fin a la discriminación y tiendan a erradicar la dominación masculina, actividad que corresponde a los tres poderes del Estado.

Las sentencias nacionales expuestas, correspondientes a Perú y Bolivia se encuentran en consonancia con estos estándares, lo que en modo alguno implica el reconocimiento de que, en estos países se haya eliminado la violencia de género, pues también son numerosos en Argentina los fallos al respecto, y pese a ello también subsisten las falencias en la forma de implementar políticas tendientes a la prevención y a la erradicación de las conductas que colocan, a la mujer, en condiciones de discriminación y de peligro,- tanto físico como psicológico-, y de daño patrimonial.

El creciente número de mujeres golpeadas, quemadas, violadas y asesinadas, demuestra que hay una parte de la sociedad que no legitima la norma y un Estado que desatiende su obligación de proporcionar la seguridad necesaria.

Si bien podría el poder político invocar las dificultades de contralor en casos de agresiones de esta naturaleza- en especial cuando se producen en ámbitos privados-, hay otras en las que sólo es necesaria la voluntad de hacer cumplir la norma.

Un caso donde se hace evidente la omisión de conductas del Estado, es el de la discriminación entre los géneros al incumplirse la normativa que impone: “igual remuneración por igual tarea”.

Si se estableciera como obligación de los inspectores del Ministerio de Trabajo controlar la calificación de la actividad en los recibos de haberes de la mujer, y en el mismo acto la verificación *in situ* de si la misma se correlaciona con el trabajo realmente realizado, estableciendo severas penas para los empleadores que violen el principio normativo arriba consignado, se daría fácilmente un paso adelante para erradicar la discriminación de la que es objeto la mujer trabajadora.

En definitiva, son absolutamente necesarias las leyes que prevengan y sancionen la violencia contra la mujer, como fundamento normativo de las medidas que se adopten al respecto, pero ellas solas no bastan pues se convierten en letra muerta, si no son acompañadas por activas políticas de Estado mediante las cuales se concrete el cumplimiento de los estándares enunciados, tanto para prevenir como para sancionar toda conducta violenta y discriminatoria.

## **Conclusiones finales**

En el presente trabajo se ha planteado como problema de investigación cuál es, en la Provincia de Córdoba, el procedimiento judicial para la protección integral de las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral.

Dado que se ha analizado el alcance de la violencia de género hacia la mujer en su trabajo, como supuesto de hecho ante el cual los órganos judiciales competentes deben aplicar medidas expeditivas de resguardo, el objetivo general planteado es el de analizar el procedimiento judicial vigente en la Provincia de Córdoba para la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género en todas sus modalidades y en especial en la laboral, y cuáles son las medidas preventivas y protectorias, su forma de aplicación y el plazo por el que pueden adoptarse.

Por lo expuesto, la hipótesis de trabajo planteada consiste en determinar si las disposiciones de la ley N°10.401/2016, que comprende un conjunto de normas destinadas a la protección jurisdiccional de la mujer víctima de violencia de género en todos los ámbitos en que transcurre su existencia, son de aplicación al procedimiento de la Justicia del Trabajo o si se requieren modificaciones del Código de Procedimientos Laboral, tanto para asegurar la celeridad de los trámites que impidan la producción o el incremento de un daño, como para dotar al magistrado de herramientas,- implementando normativamente las medidas posibles de ser adoptadas-, con los correspondientes apercibimientos en caso de incumplimiento por parte del agresor.

Para abordar las dos posibles situaciones que la hipótesis plantea, se ha partido conceptualizando a la violencia de género y destacando que la misma se funda en una concepción cultural, siempre situada en un contexto socio-histórico-político.

En efecto, la legitimación social de la dominación del hombre sobre la mujer, que se dio a través de los tiempos en la mayoría de las sociedades, provocó la naturalización de esa relación- incluso por parte de las mujeres-, lo que hace aún más difícil modificar las pautas culturales al respecto.

Otro aspecto fundamental es que la prevención y eliminación de este tipo de violencia, requiere activas políticas de Estado, no sólo en el orden normativo, sino con el desarrollo de acciones que lo hagan eficaz.

Por ello se desarrollado la legislación internacional en la materia, a la que nuestro país ha adherido, como asimismo a la implementación de una normativa interna, que tiene como fin ordenar y acompañar el estricto respeto de los derechos humanos.

Pero asimismo se ha destacado que para hacer efectivas dichas normas, compete al Estado implementar formas de protección para quien es sujeto de violencia, y también proveer a modificar las conductas violentas a través de la educación, introduciendo la temática del género no sólo en los distintos estamentos de la instrucción formal, sino también en todos los espacios de la sociedad civil.

En lo que al ámbito laboral refiere, es necesario que las diversas formas de discriminación- acoso sexual, mobbing, diferencias salariales por igual tarea , despido por razón del matrimonio o embarazo-, sean combatidas no sólo mediante una normativa protectora sino que los operadores que reciben las denuncias., entre ellos el Ministerio de Trabajo, las fuerzas policiales y la organización de justicia, sean conscientes de la necesidad de dar curso a las denuncias e investigar las conductas de los presuntos agresores, sin someter a la mujer a situaciones degradantes o haciéndolas objeto de revictimización.

La violencia de género en el trabajo presenta, como se dijo, formas variadas y entre ellas se destaca el acoso sexual,- que implica un comportamiento no deseado y generalmente vinculado a una relación de poder-, y el mobbing o acoso psicológico, que requiere para configurarse una agresión en forma sistemática y continuada en el tiempo, tendiente a causar un daño en la mujer y a procurar que se desvincule de su trabajo.

Asimismo se configura, cuando se priva a la mujer trabajadora del ascenso a puestos de mayor jerarquía, para los que se encuentra capacitada, y se traduce en una discriminación que provoca un límite invisible, al que se denomina “techo de cristal”, e impide a la mujer realizar una carrera laboral similar a la que se propicia para los hombres.

La mayoría de los argumentos que se esgrimen para evitar el acceso de las mujeres a puestos de decisión, generalmente se desarrollan en función de la maternidad y la imposibilidad de dedicar al empleo más horas de trabajo, pues debe atender a los hijos.

Pese a ello, la realidad indica que la capacidad y el grado de dedicación a su tarea no es una cuestión de hombres o mujeres, sino que depende de las condiciones personales del

empleado, por lo que la discriminación hacia la mujer, por el sólo hecho de serlo, deviene en la violación de un derecho humano fundamental.

Es importante poner de relieve la subsistencia de la discriminación respecto de la remuneración entre los géneros por el desarrollo de igual tarea, pese a la vigencia tanto de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo como nuestra propia legislación interna, que imponen ampliamente el principio de igual remuneración por igual tarea.

Ello ha quedado demostrado por la investigación del año 2017 realizada en nuestro país- volcada en este trabajo-, que evidencia que subsisten esas diferencias, debiendo la mujer acudir a la justicia para solucionar esa desigualdad, con el grave riesgo de perder el empleo.

Otra forma de violencia de género que daña gravemente a la mujer en el ejercicio de sus derechos, es la institucional, es decir la que proviene de los operadores, tanto policiales como judiciales, en especial cuando de su denuncia resulta que es ella la investigada, más que el propio agresor.

Prevenir las conductas violentas y discriminatorias necesita que se produzca un cambio cultural que cese de naturalizarlas, y ello requiere no sólo de una introducción de contenidos en la educación formal, sino de otras políticas de Estado que aseguren la debida protección a esta categoría vulnerable de la sociedad, políticas que vayan desde la prevención del daño hasta la debida reparación si el mismo se produjo, y que se exija,-con el empleo de medidas coercitivas-, el cese de esas conductas y la aplicación de penas severas en caso de incumplimiento.

Por otra parte, es necesaria la preparación y capacitación efectiva de todos aquellos que, desde el Estado, ejercen funciones tendientes a que la violencia contra la mujer, ejercida por el sólo hecho de su género, sea considerada como un delito, prevenir su comisión utilizando los recursos que necesariamente deben asignárseles, y aplicando, sin hesitar, las penas previstas por las leyes vigentes.

Pero, por encima de todo, también se necesita de un cambio cultural para que, conforme la dialéctica hegeliana del amo y el esclavo, la sociedad llegue a internalizar que

ambos géneros son formal y materialmente libres e iguales, condición *sine qua non* para concretar, en los hechos, los derechos.

Para llegar al meollo de la hipótesis planteada, ha sido necesario analizar el contenido de convenciones y tratados internacionales, los que constituyen la base normativa a partir de la cual se tiende a la erradicación de la violencia y la discriminación contra la mujer, dado que exigen,- a los Estados signatarios-, el desarrollo de políticas tendientes a su prevención y eliminación.

Se ha destacado especialmente el contenido de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la ONU en 1979, ya que da una definición precisa del concepto de discriminación, para que los Estados adherentes la tengan en cuenta en su legislación interna y en las políticas que adopte para prevenirla y erradicarla. Destaca que las conductas que la configuran implican la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, con la finalidad de menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por parte de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en las diversas esferas en las que su vida se desarrolla.

Al analizar el art. 11 de dicho tratado, que refiere precisamente a las condiciones de la mujer en el ámbito laboral, se ha destacado que del mismo resulta que las mujeres deben tener las mismas oportunidades de empleo respecto de los hombres, e incluso iguales criterios de selección, pudiendo aquellas ejercer el derecho de elegir su profesión, de contar con estabilidad en su empleo, de ascender en el mismo, de percibir las mismas prestaciones que los integrantes del otro sexo por tareas de igual valor, y poder acceder a la formación o al readiestramiento.

Un aspecto de la Convención que se ha destacado, es el que refiere a la eliminación del techo de cristal, que con sus límites invisibles y no escritos aún subsiste, en tanto el mismo es una consecuencia de las construcciones culturales que naturalizan la discriminación y la violencia contra la mujer, dado que reconocen en el hombre la superioridad de género aún cuando éste contara con menores o iguales capacidades que la mujer, para un puesto determinado.

Otras cuestiones fundamentales que este artículo prevé, es la aplicación del principio de igual remuneración por igual tarea, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el

derecho a gozar de los beneficios de la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

Por ello prohíbe el despido fundado en el matrimonio y en la maternidad y los despidos discriminatorios basados en el estado civil de la mujer.

Nuestra legislación interna ha reconocido todos estos derechos, e incluso los ha consagrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Convención, fundamentalmente a través de las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo vigente desde 1976, pero pese a ello no siempre se respetan, y las sanciones por incumplimiento no suelen ir más allá de alguna indemnización agravada, como sucede con la correspondiente al despido fundado en el embarazo o en la maternidad.

Cuando, en 1993 la ONU aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, se preocupa por dar una definición precisa de lo que entiende por violencia de género, destacando que esa conducta debe estar basada en la pertenencia al sexo femenino, debiendo provocarle o poder ocasionarle, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Es importante destacar que entre esas conductas, incluye las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, sea en la vía pública o en el ámbito privado.

Consagra, entre los derechos fundamentales, el poder gozar de condiciones de trabajo justas y favorables y pone en cabeza de los Estados signatarios la obligación de condenar cualquier forma de violencia contra la mujer, no pudiendo invocar costumbres o tradiciones religiosas que impidan su eliminación, sino que la legislación de cada uno debe establecer sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, que obliguen al resarcimiento de los daños que la violencia y la discriminación hubieran ocasionado a la mujer. Intenta así, la modificación de los patrones culturales con la activa intervención del Estado.

Cuando en 1995 se aprueba la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, ésta obliga a los Estados a tomar medidas concretas para prevenir y evitar la violencia contra la mujer, debiendo aplicar los instrumentos internacionales y revisar periódicamente su legislación interna al respecto, para facilitar a las mujeres el acceso a la justicia y otorgarle



los recursos necesarios para efectivizar esa protección, como asimismo tomar medidas para sensibilizar y educar a la sociedad.

Esta Declaración va más allá que los tratados anteriores, en la medida en que, además de solicitarle a los Estados que eviten la violencia, les requiere que esas conductas sean tipificadas como delitos.

En nuestra región, en 1994, es la Organización de los Estados Americanos (OEA) la que aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la que además de establecer la forma de prevención, asistencia y reparación de las conductas violentas y discriminatorias contra las mujeres, destaca la obligación de los Estados Partes de los países de la región, de desarrollar políticas tendientes a modificar las pautas culturales que naturalizan la violencia, a través de la educación y capacitación de la sociedad en general, y en especial de los funcionarios y operadores que, en los ámbitos administrativos y judiciales, intervengan en todas las instancias en las que la discriminación y la violencia contra la mujer se produzcan.

La violencia contra las niñas fue contemplada en la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la ONU en 1989, en la que se destaca la doble vulnerabilidad a la que las niñas y adolescentes se ven expuestas: por ser mujer y por ser menor.

Las medidas que prevé tienden a erradicar el paradigma de la mera protección-objetos de tutela- para consagrarlas como sujetos de derechos, provistos de la capacidad progresiva para el ejercicio autónomo de los mismos, la que van adquiriendo a medida que su grado de madurez psíquica y emocional les permita comprender los efectos de sus actos.

En nuestra legislación interna, a través de la sanción de la Ley 26.061 en 2005, se otorga a los menores la posibilidad de actuar por sí en los procesos que los involucran- contando con un abogado por ellos designado- , prescindiendo de la intervención de sus representantes legales cuando hubiera conflicto de intereses con éstos, en especial si se oponen al ejercicio de sus derechos.

El Código Civil y Comercial, vigente desde el 1 de agosto de 2015, atribuye a las menores de 13 años la presunción de capacidad para actuar por sí en los procesos, e incluso ha reconocido la jurisprudencia esa capacidad, en niños y niñas que no hubieran llegado a la adolescencia.

En materia laboral, los principales tratados aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han contribuido a promover la igualdad de género y la discriminación positiva en cuanto a la protección de los derechos de la mujer en situaciones especiales, fundamentalmente durante el embarazo y el tiempo que requieren para el cuidado de los hijos, han propiciado la igualdad en cuanto al derecho a la sindicalización y participación en la negociación colectiva de los derechos, tanto de trabajadores como trabajadoras, y reconocido el derecho a igual remuneración de hombres y mujeres por igual tarea, lo que en nuestro país, conforme a datos estadísticos volcados en este trabajo, está muy lejos aún de concretarse.

La discriminación en el empleo, prohibida por el convenio N° 111 de 1958, prevé que desde la etapa de selección previa y durante el transcurso de la relación laboral, esa forma de violencia sea eliminada, poniendo en cabeza de los Estados Miembros la obligación de formular una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y la promulgación de leyes, y de implementación de programas educativos, para garantizar el cumplimiento de esa política.

Por otra parte, y tal como lo prevé el convenio 138 de OIT, que establece la edad mínima para la contratación en relación de dependencia en 15 años y en 14 en condiciones de mayor desarrollo económico, nuestro país la ha fijado, en la ley de contrato de trabajo, en 16 años. Esta es una normativa que no se cumple, especialmente en las áreas de empleo informal, en el que las niñas y adolescentes suelen ser empleadas como personal de servicio doméstico, con el peligro de abusos a los que permanentemente se encuentran expuestas.

Las disposiciones de este convenio se relacionan con las del N° 182, que refiere a la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, poniendo en cabeza del Estado Parte, la obligación de liberar a los niños de esas formas de trabajo esclavo, asegurando su rehabilitación e inserción social, mediante el acceso a la enseñanza gratuita,

y si es posible a la formación profesional, debiendo tener en cuenta la situación particular de las niñas.

Uno de los convenios que más ampliamente contempla los derechos de la mujer joven, para que pueda acceder y permanecer en un empleo, es el N° 183, que protege la maternidad. Si bien el mismo no ha sido ratificado por nuestro país, Argentina cuenta con una amplia normativa interna que consagra todos los derechos que el referido convenio contempla: licencias previas y posteriores al parto, remuneradas conforme los haberes que percibe normalmente en su empleo, período de excedencia a pedido de la mujer, entre tres y seis meses, horario de lactancia dos veces por día, indemnizaciones agravadas en caso de despido en el período de 7 meses y medio antes o después del parto.

Debe destacarse que pese a la existencia de la normativa, suelen producirse situaciones que ponen en riesgo el empleo de la mujer cuando, pese a haber cumplido con la obligación legal de entregar al empleador el certificado médico que acredita la fecha presunta de parto, no requiere o solicita constancia de dicha entrega.

Ello ha provocado que el empleador “aproveche” la oportunidad de infringir la ley y proceda a efectuar el despido, negando conocer el estado de embarazo y así evitar la indemnización agravada que prevé la ley para estos casos.

Sería deseable que la ley argentina previera, como obligación de la empleada la comunicación del embarazo por [Telegrama Ley 23.789](#), el que es gratuito para el trabajador, poniendo a disposición del empleador el certificado respectivo, para asegurarse así un medio de prueba de la notificación.

Otro convenio que, en cuanto a la protección de los derechos de la mujer trabajadora y madre se suma al anterior, es el N° 156, que refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Este sí recibió la adhesión de nuestro país, y se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de hijos a su cargo, cuando limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Prevé que cada Estado incluya, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Destaca que la responsabilidad familiar no debe constituir, de por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Luego del amplio desarrollo de la normativa internacional y la forma en que nuestra legislación la ha receptado, se advierte que la cobertura legal de los derechos fundamentales de la mujer es vasta y en muchos aspectos suficiente.

Pero en la vida cotidiana se comprueba que no alcanza con la ley o el tratado para eliminar las prácticas violentas y discriminatorias de las que la mujer es objeto, ya que se necesitan activas políticas de Estado que no sólo sancionen ese tipo de conductas, sino que las prevengan,- en especial proveyendo planes de educación formales y no formales que tiendan a la comprensión de la igualdad de género-, sea a través de los institutos públicos de enseñanza, de las organizaciones sociales, barriales e incluso deportivas, y de una capacitación y concientización de los operadores administrativos y judiciales, para que cese la naturalización de la violencia y la consecuente revictimización de la mujer en estos ámbitos.

Ello implica el cambio profundo en la conciencia de la sociedad toda y la comprensión de que existen relaciones de género, pero que ninguno posee el derecho de dominar al otro, sino que deben desarrollarse en pie de igualdad y de mutuo respeto.

En cuanto a la normativa interna, es la Ley 26.485 la que tiende a la protección integral de la mujer en razón de su género, destacándose especialmente que contempla no sólo las cuestiones de fondo, relacionadas con la determinación de conductas que representan el ejercicio de la violencia y discriminación, sino que también regula cuestiones adjetivas, las que tienden a asegurar la eficacia de la intervención, tanto administrativa como judicial, en los procesos en los que las mujeres se vean involucradas, por haberse violado derechos.

Es esta una ley de orden público, por tanto irrenunciable tanto para los particulares como para el Estado, y ella establece circunstanciadamente cuáles son los ámbitos en que puede ejercerse la violencia contra la mujer, entre ellos el laboral.

Su grado de obligatoriedad se relaciona con las disposiciones internacionales, traducidas en convenios o convenciones, a las que nuestro país ha adherido, las que aseguran la vigencia de los derechos humanos, ya que a partir de 1994 forman parte del bloque de constitucionalidad, con igual jerarquía que nuestra Carta Magna.

Cuando esta ley determina el alcance del término “violencia”, no sólo refiere a la física sino también a la económica, a la psicológica y a la simbólica, ejerciéndose esta última a través de los medios de comunicación.

Incorpora el concepto de violencia indirecta, novedoso enfoque que no requiere para su configuración que la misma haya causado una afección determinada a la víctima, sino simplemente que se produzca una situación de discriminación que ponga a la mujer en desventaja respecto del varón.

Es necesario destacar la importancia de este nuevo supuesto, ya que el mismo es preventivo de otras acciones violentas y perjudiciales para la mujer y sólo se requiere la prueba de que esa situación de inferioridad se haya configurado, para aplicar la medida pertinente..

Pone su acento en la responsabilidad del Estado, quien tiene la obligación de implementar las políticas públicas que promuevan la igualdad de género, y lo hace – cumpliendo con la normativa internacional a la que adhiere- fijando los deberes de los diversos Ministerios involucrados.

Un paso fundamental fue la creación por esta ley, del Consejo Nacional de la Mujer con la función de coordinar, en los ámbitos tanto nacional como provincial y regional, planes de acción para prevenir y erradicar la violencia, incluso solicitando la participación de universidades, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

En el aspecto procesal, fija las pautas a seguir tanto para los procedimientos administrativos como judiciales, pese a lo cual permite que las provincias dicten sus propias normas procedimentales o que adhieran al régimen procesal de esta ley.

En uso de esas facultades, Córdoba ha dictado la ley N°10.401 en 2016, que sigue los lineamientos de la nacional, por ser sus disposiciones de orden público.

En primer término, la ley nacional establece la gratuidad de los procedimientos, la obligación del Estado de proveer asesoramiento jurídico especializado y gratuito y el tipo de medidas preventivas y urgentes que, en cada caso concreto, resultan aplicables.

Declara la necesidad de que exista la participación personal del juez en la audiencia en la que escuche a las partes, haciéndolo por separado con cada una de ellas, debiendo requerir al equipo interdisciplinario no sólo el informe del daño que ha sufrido la mujer, sino también la situación de peligro en la que ella se encuentre.

En este aspecto sería esencial que cuando la violencia contra la mujer se discuta en el ámbito de la justicia laboral, se apliquen estrictamente estos principios, y también en materia de pruebas, pues en la ley N° 26.485 rige el principio de la obtención de la verdad material, por lo que se otorgan al juez amplias facultades para impulsar el proceso y disponer de las medidas necesarias para indagar cómo ocurrieron los hechos, ubicar el paradero del agresor y proteger a quienes se encuentran expuestos a padecer nuevos actos de violencia.

Al establecer la amplia libertad probatoria, son importantes las presunciones que constituyan indicios graves, precisos y concordantes, para la resolución debida del caso.

Debe destacarse que si bien la provincia de Córdoba cuenta con una buena ley adjetiva en materia de protección de mujeres contra la violencia de género, cuando se trata de violencia laboral y se acude directamente a los juzgados de Trabajo, muchas de las disposiciones de la ley nacional analizada se encuentran lejos de ser cumplidas, en especial esa inmediatez que se necesita entre el juez y la mujer objeto de violencia, ya que la causa se sustancia ante el juez de primera instancia, pero recién se llega a sentencia en la Cámara laboral, con una única audiencia previa al dictado de la resolución.

En ella están los jueces, las partes y los testigos- si se hubieran ofrecido-, y si bien se siguen las secuencias de la recepción de confesional y testimonial y los alegatos de las partes, no existe contacto personal compartido, para que los magistrados se consustancien realmente con las diversas alternativas vividas por la mujer violentada o discriminada, antes y durante el proceso.

Sería necesaria una modificación del Código de Procedimientos Laboral, que contemple cómo tratar los casos en que se ha invocado acoso sexual o psicológico en el trabajo, haciendo que esa inmediatez- desde el inicio de la causa-, coloque a quien debe dictar sentencia en un lugar de conocimiento y seguimiento, para evaluar correctamente la situación que se juzga.

Pese a lo manifestado, se han expuesto fallos ejemplares, dictados ambos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los que se ha destacado tanto la aplicación

de los preceptos de la ley N° 26.485 como de toda la normativa internacional en la materia, a la que Argentina ha adherido.

En el primero de ellos, se ponen en evidencia varias de las conductas violentas que la normativa sanciona y cabe destacar que hace expresa referencia a la discriminación de la que es objeto la mujer- en el ámbito laboral- cuando, pese a encontrarse capacitada para ser ascendida a cargos de mayor jerarquía, se omite considerar siquiera la posibilidad de otorgárselo, designándose a un varón para ocuparlo, a quien la propia actora- que luego sería su subordinada- debió capacitar. Evidencia la sentencia la persistencia del techo de cristal, naturalizada su existencia, a través de conductas que desarrollan muchos empleadores.

Otra forma de violencia que en el caso concreto surge del fallo, es cómo se desarrolló el hostigamiento psicológico en forma sistemática, con la finalidad cierta de que la mujer se desvincule del empleo acogiendo un retiro “voluntario”, conspirando contra su permanencia en el mismo, fundando incluso esa conducta en su estado civil y en su condición de madre.

Tal como se expresó en el comentario a esta resolución, es un aspecto trascendente el haber considerado que, ante los datos aportados por la actora, los que implicaron la presunción del ejercicio de violencia y discriminación hacia la misma, se invierta la carga de la prueba, en tanto considera que debió ser la empresa demandada- aplicando los principios de la prueba dinámica- quien debió demostrar que el despido se fundó en causas ajenas a la discriminación.

También se ha destacado que condenó a la patronal a la reparación integral, dado que el acoso laboral del que la actora fue objeto, le provocó secuelas psicológicas incapacitantes, por lo que ordenó el pago de una indemnización cuyo monto contempla el resarcimiento de todos los aspectos de la vida de la mujer, los que fueron afectados por la violencia que se ejerció en el ámbito del trabajo.

El segundo de los fallos de la Cámara Laboral Nacional, refiere a otra de las formas de manifestarse la violencia, cual lo es el maltrato que se configura con el acoso sexual, destacando que para que se configure debe cumplir el fin que esa conducta persigue, es decir que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la empleada, privándosela poco a poco de su identidad, función y categoría.

Resulta interesante la caracterización que realiza la Cámara, cuando refiere a la forma en que ese tipo de acoso se configura, sea con lenguaje grosero, solicitud de favores sexuales,

miradas, manoseos.- entre otros,- siempre con el propósito de interferir en el desempeño laboral de la mujer afectada.

Destaca la responsabilidad objetiva del empleador cuando esas conductas son desarrolladas por empleados varones, y más aún cuando estos últimos ocupan puestos jerárquicamente superiores a los de la mujer violentada.

Otro aspecto a destacar del fallo, es que el mismo considera dos situaciones que hacen a la correcta interpretación de la Ley 26.465 y a la normativa internacional: uno refiere a que la mujer víctima sólo debe proporcionar los indicios necesarios que le permitan al tribunal formar la convicción de que las conductas violentas se han producido, y el otro es que ellas le causaron daño.

Coinciden ambos fallos en invertir el *onus probandi*, debiendo ser el empleador el que demuestre que el despido no obedece a la discriminación y la violencia de género, sino a hechos objetivos y concretos (en el segundo caso, la presunta reestructuración del personal de la empresa).

La concientización de los operadores policiales y judiciales, cuando se denuncian conductas que manifiestamente violen los derechos de la mujer víctima, de que resulta necesario adoptar en forma urgente las medidas contempladas en la ley, es la única forma de garantizar la protección que la ley establece.

Aun cuando el Código procesal laboral pueda, en algunas jurisdicciones, no contar con procedimientos específicos tendientes al cese de la violencia en el ámbito laboral, se deberá intensificar en estos casos la intervención personal del juez en las audiencias, requerir informes de los equipos multidisciplinarios, recurrir a la intervención del Ministerio de Trabajo y hacer uso de las medidas urgentes que la ley prevé o solicitar su dictado a los juzgados con competencia en los asuntos de violencia de género, para lograr, desde el mismo momento de promoción de la demanda que la violencia cese.

Si bien el Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Córdoba se encuentra en consonancia, respecto del desarrollo del proceso fundado en la violencia de género, con las previsiones adjetivas de la Ley N° 26.485, contemplando expresamente la celeridad, gratuidad e inmediatez de los procesos laborales en general, se ha evidenciado la ausencia de una previsión especial en la primera de las normas enunciadas, respecto de las



situaciones en las que la demanda la inicia una mujer que, al momento de promoverla, se encuentra sufriendo violencia de género en el ámbito laboral.

Resultaría entonces necesaria la incorporación de disposiciones expresas que ordenen – para estas situaciones-, la aplicación del proceso incidental cuyos términos acotados permitan al sentenciante, - el Juez de Primera Instancia- tomar las medidas necesarias y urgentes para el cese de la violencia mientras dura el proceso, evitando así que el procedimiento a seguir (ordinario o incidental), quede sujeto al arbitrio del magistrado.

Asimismo, y para evitar contradicciones con las disposiciones de la Ley N° 10.401, deberían incluirse en el Código Procesal Laboral las medidas que el magistrado pueda tomar con carácter de urgencia, para evitar el agravamiento o producción del daño a la víctima, y fundamentalmente determinar cuáles serían los apercibimientos al violento en caso de incumplimiento de la manda judicial.

Si bien es cierto que, cuando las medidas se toman inaudita parte pueden- en determinados casos- no responder a criterios de justicia por resultar finalmente mendaces e infundados los hechos que la presunta víctima denuncia, ante indicios que hagan presumir la violencia denunciada y los daños ciertos que sobre la salud física o psicológica de la mujer puedan provocar esas presuntas conductas, es prevalente la prevención que las impida o la medida concreta que las frene e imposibilite que la lesión se concrete.

Ello responde a las normas internacionales expuestas oportunamente, que nuestro país ha ratificado, y al orden jurídico nacional.

La provincia de Córdoba si bien adhirió a la ley nacional N° 26.485, optó por darse una regulación adjetiva propia en lo referente al procedimiento aplicable, en casos de denuncias por violencia de género.

Es así que se encuentra vigente desde 2016 la ley provincial N° 10401, que regula el procedimiento a seguir cuando se denuncian las conductas previstas en la ley de fondo, recogiendo de ésta última, el concepto de violencia de género.

En consonancia con la ley nacional que es de orden público, establece la gratuidad de las actuaciones, la defensa y patrocinio letrado gratuito, el resguardo de la intimidad de la víctima y de la identidad del denunciante y, especialmente, la obligación de no evaluar a la

víctima conforme prejuicios fácticos, debiéndose otorgarle un trato humanizado para evitar la revictimización y concederle una gran amplitud probatoria, correspondiendo los jueces evaluar la prueba desde una perspectiva de género.

Respetando el principio de celeridad de este tipo de procesos, y dado que en numerosas situaciones la víctima acude a la policía o a las unidades judiciales para efectuar la denuncia,- en especial cuando las agresiones se producen fuera del horario de atención de los juzgados-, dispone la norma que deben contar estas reparticiones con personal idóneo, que la informe sobre sus derechos y los pasos a seguir, debiendo elevar al juzgado competente las actuaciones, con carácter de urgencia.

Otorga competencia para intervenir en cuestiones de violencia de género, a los Juzgados de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género, y a los Juzgados de Primera Instancia con competencias múltiples, mas destaca que en el caso de que la denuncia se produzca en días inhábiles, puede recibirla la Fiscalía de Instrucción, quien debe tomar las medidas que considere necesarias, remitiendo en 24 hs el caso al Juzgado, quien confirmará o no esas medidas.

Establece asimismo que es competente el juez del domicilio de la víctima y que éste no puede ser recusado sin causa, evitando así las demoras en concretarse las medidas tendientes a la cesación de las conductas violentas,

En casos de violencia producida en el ámbito laboral, la ley habilita para efectuar la denuncia a los sindicatos con personería gremial, cuando la víctima fuera una de sus afiliadas.

Entre las medidas que la norma enuncia que puede tomar el tribunal, incluso inaudita parte , ante la violencia contra la mujer, las mismas van desde la prohibición de acercamiento del presunto agresor al domicilio de la víctima, a su lugar de estudio o trabajo o a los lugares que ella frecuenta en forma habitual; ordenar el cese de los actos que implican violencia; prohibirle al agresor la comunicación por cualquier medio, tanto con la víctima como con testigos y denunciantes; la restitución de los efectos personales de la damnificada; la asistencia médica y psicológica a la víctima; tomar respecto de ella las medidas de seguridad que resulten necesarias; ordenar informes socioambientales del denunciado y proveer alojamiento para la víctima cuando fuere necesario.

Cuando se tratare de violencia mediática, establece como otra medida posible, que se notifique al organismo regulador, para que tome contra el medio que ha cometido la conducta, las medidas necesarias para que la mujer sea tratada conforme los términos y valores previstos por la Ley N° 26.485.

Cuando la violencia se produzca en el ámbito del trabajo, debe el juez ordenar a la patronal que cese la violencia de género contra su empleada y prevé la aplicación de astreintes en caso de que el empleador no haga cesar inmediatamente los actos que la generan.

También puede el Juez restituir las cosas al estado anterior a la violencia sufrida, si lo pide la víctima. Es el caso típico de la violencia en el ámbito laboral producida por el ejercicio del *is variandi* abusivo, caso en el que debe imponer al empleador una medida de no innovar.

Cuando la ley establece que el juez debe disponer reglas de conducta para prevenir la comisión de nuevas infracciones, está indicando de qué forma debe prevenirse la violencia de género, pues tal como se expresó supra, la enumeración que hace la ley de las medidas a adoptar es meramente enunciativa, ya que en su texto agrega que el magistrado puede disponer de cualquier otra medida que garantice la seguridad de la víctima y de su grupo familiar, y haga cesar la situación de violencia.

Todas ellas deben tomarse por un plazo determinado, aún cuando pueden ser prorrogadas o complementadas con otras.

Una decisión que involucra a todas las medidas ordenadas, es la aplicación de astreintes en caso de que éstas sean incumplidas. Además el juez puede contar con el auxilio de la fuerza pública y utilizar los medios tecnológicos para constatar su cumplimiento.

También puede ordenar al agresor la realización de trabajos comunitarios o programas reflexivos, educativos o terapéuticos, todo sin perjuicio de que si la desobediencia implicara la comisión de un delito, pasen las actuaciones a la justicia penal.

Al ser la Ley 10.401 de orden público, garantiza una más amplia protección contra la violencia de género, en especial porque recepta los principios de no regresividad y pro homine, que aseguran a la víctima la aplicación de la norma que más ampliamente favorezca sus derechos.

Dos recientes fallos de la Provincia de Córdoba ilustran cómo los tribunales especializados en violencia, aplican esta ley.

En el primero de ellos, las medidas adoptadas contra el agresor denunciado consistieron en la prohibición de acercamiento a la víctima, el cese de los actos de perturbación o intimidación directa o indirecta, la prohibición de comunicarse con la víctima por cualquier medio, incluso los informáticos o cibernéticos.

Resulta necesario destacar que el fallo de Alzada que ratificó las medidas del inferior, fundó su decisión en los tratados internacionales que, dada su adhesión a ellos por nuestro país, conforman – desde la reforma constitucional de 1994- el bloque de constitucionalidad, lo que ha implicado la constitucionalización del derecho privado y la aplicación del principio pro homine.

Cuando el fallo analiza los dichos discriminatorias efectuadas por el agresor, la descalificación de la víctima mediante las expresiones soeces vertidas en una red social, encuadra la conducta en violencia simbólica, estimando que la administración de justicia debe ser la primera línea de defensa de los derechos humanos de las mujeres, y pone de relieve que los estándares del sistema interamericano comienzan con el análisis de las sentencias y el rol del poder judicial, lo que implica el envío de mensajes a la sociedad tendientes a la protección de sectores en riesgo, como lo es el de las mujeres.

Si bien tener que ocurrir a la policía o al juzgado para denunciar hechos de violencia, no representa para la mujer una situación deseable, mucho más difícil suele ser probar la conducta del agresor.

Por ello se debe destacar que el fallo en análisis ha dispuesto que no corresponde a la víctima la prueba del acto violento, sino que, conforme surge del principio de la carga dinámica de la prueba, es el agresor quien debe acreditar que no ejerció violencia de género, lo que en el caso no fue demostrado.

En el segundo de los fallos, se trata de violencia en el ámbito del trabajo, adjudicándosele al agresor hostigamiento sexual a la víctima.

Las medidas ordenadas para el cese de las conductas violentas fueron similares al anterior caso analizado, pero dado que la conducta violenta se desarrolla en el ámbito laboral, cumpliendo las disposiciones analizadas de la Ley 10.401, se ordena que el empleador controle que las medidas restrictivas no sean violadas, lo que implica reconocer, para el futuro juicio laboral- si se plantea-, la responsabilidad de éste último si ese control no se efectiviza.

En definitiva se debe destacar que la Ley 10.401 es una ley adjetiva, no se pronuncia sobre cuestiones de fondo, mas su efectividad radica en que es tanto preventiva de futuras conductas violentas como punitiva- a través de las medidas que dispone- de las conductas que ya se han producido.

A través de este proceso no se litiga para obtención de indemnizaciones o reparaciones económicas, sino que constituye la plataforma fáctica a tener en cuenta, en especial en el Fuero Laboral, cuando la satisfacción del daño patrimonial o moral que la conducta violenta ha generado, sea reclamado por la víctima.

Además de la legislación internacional e interna, también debe Argentina respetar los estándares jurídicos del sistema interamericano, vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres,- ya que es país miembro de la OEA-, elaborados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en base al conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a los tratados regionales de Derechos Humanos, a la Convención Americana, a la Convención de Belém do Pará , a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, finalmente, a las decisiones de los respectivos tribunales nacionales.

Esos estándares refieren a la obligación de los Estados de actuar en forma inmediata y diligente para prevenir, investigar y sancionar con celeridad, en los casos de violencia contra la mujer, sean éstos cometidos por actores estatales o no estatales, debiendo garantizar asimismo el funcionamiento de mecanismos judiciales efectivos e imparciales.

No obstante lo expresado, no termina allí la obligación estatal, sino que se le impone implementar políticas públicas que pongan fin a la discriminación y tiendan a erradicar la dominación masculina, actividad que estos estándares colocan como obligación de los tres poderes del Estado.

Se expusieron dos sentencias nacionales, correspondientes a Perú y Bolivia las que se encuentran en consonancia con estos estándares, lo que en modo alguno implica el reconocimiento de que en estos países se haya eliminado la violencia de género, pues también son numerosos en Argentina los fallos al respecto, y pese a ello también subsisten las falencias en la forma de implementar políticas tendientes a la prevención y a la erradicación

de las conductas que colocan a la mujer en condiciones de discriminación y de peligro,- tanto físico como psicológico-, y de daño patrimonial.

El creciente número de mujeres golpeadas, quemadas, violadas y asesinadas, demuestra que hay una parte de la sociedad que no legitima la norma y un Estado que desatiende su obligación de proporcionar la seguridad necesaria.

Si bien podría el poder político invocar las dificultades de contralor en casos de agresiones de esta naturaleza- en especial cuando se producen en ámbitos privados-, hay otras en las que sólo es necesaria la voluntad de hacer cumplir la norma.

Un caso donde se hace evidente la omisión de conductas del Estado, es el de la discriminación entre los géneros al incumplirse la normativa que impone: “igual remuneración por igual tarea”.

Si se estableciera como obligación de los inspectores del Ministerio de Trabajo controlar la calificación de la actividad en los recibos de haberes de la mujer, y en el mismo acto la verificación *in situ* de si la misma se correlaciona con el trabajo realmente realizado, estableciendo severas penas para los empleadores que violen el principio normativo arriba consignado, se daría fácilmente un paso adelante para erradicar la discriminación de la que es objeto la mujer trabajadora.

En definitiva, son absolutamente necesarias las leyes que prevengan y sancionen la violencia contra la mujer, como fundamento normativo de las medidas que se adopten al respecto, pero ellas solas no bastan pues se convierten en letra muerta, si no son acompañadas por activas políticas de Estado, mediante las cuales se concrete el cumplimiento de los estándares enunciados, tanto para prevenir como para sancionar toda conducta violenta y discriminatoria.

Finalmente y volviendo a la hipótesis planteada, las medidas urgentes y necesarias previstas por la Ley N° 10.401 en casos de violencia de género, no se encuentran contempladas en el Código de Procesal Laboral de nuestra provincia, para hacer cesar esas conductas cuando las mismas se producen en el ámbito del trabajo, por lo que sería necesaria la modificación de ésta última normativa, incorporando esas medidas y en especial la

determinación de los apercibimientos aplicables si la empleadora las incumpliera, tal como se evidenció en el texto del presente.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **Legislación**

Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1979

Ley N° 23.179./1980

Ley N°20.744(t.o), sancionada en 1976

Ley 23179/80

Ley 24632/1996

Ley 23849/90

Ley N° 26390

Ley N°25877/2004

Ley N° 10410/2016- Provincia de Córdoba

Ley N°7987- Provincia de Córdoba-

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. 1987.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.

Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia contra la Mujer, o "Convención de Belem do Para ", de 1994.

Convención sobre los derechos del niño. 1989

Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Convenio núm. 100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) ,1958



Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973

Convenio N° 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000

Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981  
Programa de trabajo decente. OIT. 2008

## **Doctrina**

Aburto, T. “Islandia, primer país del mundo en cerrar por ley la brecha salarial” Diario El Mundo, España. 2/1/2018. Pág. web: [www.el mundo es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588html](http://www.elmundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html))

Belloti, M. “La Ley 26485 como recurso para revenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” Extraído de [pág. Web: http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina33396.pdf](http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina33396.pdf) consultado el 23/11/2017

CIDH, Informe sobre los Derechos de las Mujeres en Chile: la igualdad en la Familia, el Trabajo y la Política de 2009, párr.42

CIDH, Informe de Fondo N° 54/01, Caso 12.051, Maria Da Penha Fernandes (Brasil), 16 de abril de 2001, párr. 56

Cuestiones de Género en el ámbito laboral. Estado actual. Temas pendientes y desafíos <http://posgradoubaentrerios.blogspot.com.ar/2012/06/cuestiones-de-genero-en-el-ambito.html>

Contrera E. “La violencia en el trabajo afecta más a las mujeres”. Estudio realizado. Extraído de [pág.web:/www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-96627-2007-12-24.html](http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-96627-2007-12-24.html), consultado el 26/9/2017

“Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género”. Extraído de Página 12 del 22 de octubre de 2017

Ciccarelli Natalia. Violencia contra la mujer en el ámbito laboral. ¿Y su protección?. Procedimiento de Aplicación en Córdoba. Trabajo final Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo. Res. CONEAU N°725/04)” Extraído de Pág. Web [http://campusvirtual.justiciacordoba.gov.ar/moodle/pluginfile.php/5856/mod\\_resource/content/1/Violencia%20contra%20la%20mujer%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.pdf](http://campusvirtual.justiciacordoba.gov.ar/moodle/pluginfile.php/5856/mod_resource/content/1/Violencia%20contra%20la%20mujer%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.pdf), consultado el 23/3/2018

Del Cerro, M. “Mujer y Mobbing. Una perspectiva de género.”, 2011 extraído de página web:<http://www.dpn.gov.ar/documentos/area2415501.pdf>. Consultada el 29/9/2019

Estudio del Secretario General Naciones Unidas, “Poner fin a la violencia contra la mujer De las palabras los hechos”, 2006.Extraído de página web:[www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW\\_Study/VAW-Spanish.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf). Consultado el 22/9/2017

Facio, A Fries, L. “Feminismo, género y patriarcado” en Género y Derecho, Santiago de Chile, La Morada, 1999 en Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez. Módulo Abierto Prioritario Auto administrado MAPA *“Introducción a la perspectiva de género en la justicia”*. Producción de contenidos: Oficina de la Mujer del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Recuperado de <http://www.justiciacordoba.com.ar>, consultado el 26/4/2018.

Gamba, S. ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?. Extraído de página web:<http://mujeresenred.net/spip.php?article1395> consultada el 26/1/2018

Gebruers. C. Hacia la efectiva prevención u sanción del acoso sexual en Argentina. Artículo obrante en “Derechos Humanos”. Ed. Infojus, 2014, pág. 105 a 108

Informe INDEC. Extraído de página web: <https://www.minutouno.com/notas/1559435-para-el-indec-las-mujeres-ganan-promedio-27-menos-que-los-hombres>. Consultado: 21/0/2017

Medina, G. Vulnerabilidad, control de constitucionalidad año LXXX N° 122 Noviembre 2016. Extraído de página Web: [www.graciamedina.com/assets/Uploads/Diario<22-11-16.pdf](http://www.graciamedina.com/assets/Uploads/Diario<22-11-16.pdf). Consultada el 15/11/2017

Medina, G. Ley 26485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y Decreto Reglamentario. 1011/2010. Extraído de pág. web;<http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Ley26485-comentada.pdf>. Consultado el 27/10/2017

Martínez S.M. Defensora General de la Nación. “A 20 años de la Convención”. Página 12 9/6/2014, Rescatado de pág. web: [/www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-248182-2014-06-09.html](http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-248182-2014-06-09.html). Consultado el 19/9/2017

Medrano, F. Ius Variandi abusivo, discriminación y maternidad. Extraído de pág. Web <https://www.scribd.com/document/242469787/Ius-Variandi-abusivo...> consultado el 22/4/2017

Naciones Unidas Derechos Humanos.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx> Consultada el 18/9/2017

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, extraído de pág. web:<http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/por-que-el-genero/es/>. Consultado el 19/9/2017

.OIT: “Igualdad de género y trabajo decente Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012 Extraído de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_088160.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf). Consultado el 1/12/2017

Pasten de Ishibara, G. “El desafío de la mujer trabajadora en la etapa precontractual”

Extraído de pág.

web:[www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2015/06/Doctrina1285.pdf](http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2015/06/Doctrina1285.pdf). Consultado el 2/12/2017

Pigna, F y Sztajnszrajber, D. “El discurso escolar se dirige a un pibe que ya no existe más” Pagina 12. 1/10/2017

Pinto, M. El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos [www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/.../el-principio-pro-homine-criterios-de-hermene](http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/.../el-principio-pro-homine-criterios-de-hermene). Consultado 24/3/2018

Programa sobre Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal, la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema, y la Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación. “Los prejuicios de los operadores judiciales ante los casos de violencia de género” Extraído de pág. web: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/los-prejuicios-de-los-operadores-judiciales-ante-los-casos-de-violencia-de-genero/> consultada el 21/9/2017

Programa de Trabajo Decente” Extraído de pág. web: <http://newsmatic.com.ar/conectar/245/101/articulo/3380/Programa-Trabajo-DecentEOIT.html> Consultado el 29/11/2017

UNICEF: Protección de Niños, Niñas y adolescentes. Extraído de: [www.unicef.org/argentina/spanish/protection.html](http://www.unicef.org/argentina/spanish/protection.html)- Consultado el 21/11/2017

Protocolo de trabajo en talleres para una Justicia con perspectiva de género Material de trabajo en los talleres para: personal administrativo - Oficina de la Mujer CSJN (Página 8 y 9) Extraído de: [www.justiciacordoba.com.ar](http://www.justiciacordoba.com.ar). 26/4/2017)

Publicación OEA, “Más derecho para más Gente”. Convención de Belem do Pará. Extraído de pág. web: <http://oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>. Consultado el 19/9/2017

“Un poco de Historia”, extraída de pág. web <http://www.unwomwn.org/es/csw/brief-history>, consultada el 17/9/2017

Resoluciones de la OIT en materia de igualdad de género. Pág. web <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>, consultado el 10/10/2017

“Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales” Extraído de pág. web. [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca\\_estadisticas/toe03\\_07trabajo-decente.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf)

UNICEF: La Violencia contra los niños, niñas y adolescentes. Magnitud y Desafíos para América Latina. Resultados del estudio mundial de violencia [https://www.unicef.org/argentina/spanish/Hoja\\_de\\_datos\(1\).pdf](https://www.unicef.org/argentina/spanish/Hoja_de_datos(1).pdf) consultado 21/11/2017

## **Jurisprudencia**

CSJN, “González de Delgado Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”, G.653.XXXIII, 19/09/2000.

CSJN, “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo”, Fallos: 333:2306, 07/12/2010; CsJn, “Cejas, Adrián Enrique c/ Fate SA s/ Juicio sumarísimo”, C.823.XLVI, 26/03/2013

C. N. C. CIVIL. , C. A. B.A. Sala H. “Fundación Mujeres en Igualdad c/ Freddo S.A. S/ Amparo Colectivo “ 16 /12/2002

CSJN, “Sisnero Mirta Graciela y la Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva SRL y otros/ Amparo”, Fallos: S.C. S932 L.XLVI, 20/05/2014

Cámara Única del Trabajo de Villa María (Córdoba). “C., N. P. c/Distribuidora La Gioconda S. R. L. – Ordinario – Despido”. 25/9/2017

Cámara Nacional del Trabajo “López, María del Pilar c/ Galeno Argentina SA s/ despido”, 27 DE SEPTIEMBRE DE 2017 <http://comercioyjusticia.info/blog/justicia/justifican-despido-por-no-demostrarse-el-acoso-laboral/>

CNTRAB - SALA VI -Navarro Nora Noemí c/ Obra Social de Docentes Particulares s/ despido" Expte. 20.900/2010. 11/04/2013

C.N.A. del Trabajo, Sala I.”PMA c/ S.A.L.N S/ Despido” 8/2/2013Extraído de [www.aldiaargentina.microjuris.com/2013/04/16/la-actora-resulta-victima-de-violencia-de-genero-ya-que-se-le-nego-un-ascenso-porque-la-presencia-de-una-mujer-en-el-rubro-era-un-inconveniente/](http://www.aldiaargentina.microjuris.com/2013/04/16/la-actora-resulta-victima-de-violencia-de-genero-ya-que-se-le-nego-un-ascenso-porque-la-presencia-de-una-mujer-en-el-rubro-era-un-inconveniente/)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I.“PSL c/ La Pompeya S.A. s/despido”. 21/09/2011. Extraído de:[udicialdelnoa.com.ar/jurisprudencia/fallo\\_para\\_cargar\\_laboral\\_mobbing.doc](http://udicialdelnoa.com.ar/jurisprudencia/fallo_para_cargar_laboral_mobbing.doc). Consultado el 1/12/2017

Cám. Lab. Córdoba “Cerquetti, Alejandro-Denuncia por Violencia de Género-Recurso de Apelación. 2017

CNAT Sala VI Expte n°33975/02 sent. 56971 10/3/04 “Balaguer, Catalina c/ Pepsico de Argentina SRL s/ sumarísimo” (FM.- de la F.-) Confirmado por la CSJN en autos “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Balaguer, Catalina c/ Pepsico de Argentina S.R.L.”

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Sala II – Expte. 03-00087-0505LA, Sentencia 00055.4/2/2005. Costa Rica

CSJ: de Bolivia. Despido por razón de embarazo: Sentencia Constitucional 0771/2010-R, Sucre, 2 de agosto de 2010, Bolivia. 161

Juri de Enjuiciamiento: pág.web:<http://misionesonline.net/2017/09/14/buenos-aires-comenzo-jury-la-jueza-acusada-buscar-panzas-acosar-al-personal/>, consultada

