



**Carrera: Abogacía**

**Modelo de caso**

**Tema: Cuestiones de género**

**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL:**

**Aplicar la versatilidad**

**Nombre del alumno: LASPIUR, María Victoria**

**Legajo: VABG114048**

**DNI: 35556179**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. **III.** *Ratio Decidendi* de la sentencia. **IV.** Análisis y postura de la autora. **IV.** a) Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **IV.** b) Postura de la autora. **V.** Conclusión. **VI.** Referencias Bibliográficas.

## **I. Introducción**

En esta nota a fallo se analiza el caso “- R., M. F. C/ C. P. C. F. SA Y OTRO - ORDINARIO – DESPIDO” de la Sala Primera de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, con fecha de sentencia el 28 de diciembre de 2020. El mismo versa sobre la temática de perspectiva de género, derecho de raigambre constitucional. En efecto, según Torrè (2003) decir que un derecho sea de raigambre constitucional implica que sea fuente suprema de validez de las normas de nuestro sistema jurídico, por lo que las demás normas deben armonizar con él.

Este derecho, si bien no se encuentra de manera explícita detallado en un artículo de la Carta Magna, si se lo puede hallar implícito dentro de Tratados, Convenciones, Declaraciones, Comisiones Internacionales con jerarquía constitucional amparados por el Art. 75 inc. 22 de la CN. A través de éste, se ha incorporado a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW) aprobada por ley 23179, por medio de la cual nuestro país se obliga a combatir cualquier especie de violencia en contra de la mujer.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado, el análisis de esta resolución es de suma importancia, por encontrarse en juego la relevancia de la protección de los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia. Debido a que, no se estaban respetando tanto en el ámbito laboral, como también en su vida privada, lo que estaba causando daño y sufrimiento psicológico, físico, patrimonial y económico. En efecto, la resolución bajo análisis, sienta un precedente en materia de perspectiva de género toda vez que la cámara del Trabajo de la provincia de Córdoba esbozó los lineamientos necesarios para legitimar la aplicación de este derecho, principalmente al haber hecho hincapié en el combate de la violencia de cualquier especie en contra de la mujer.

En el fallo seleccionado, identifiqué un conflicto de relevancia del sistema normativo, que implica el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este conlleva la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004). Es decir, una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma distinta perteneciente al sistema obliga o autoriza a un

órgano jurídico determinado a resolver un caso basándose en dicha norma. Aunque, normalmente y por regla general, la norma aplicable es la que pertenece al sistema; ello puede no ser así. Esto se vio reflejado en el caso. Al momento de dictar la resolución, el juez dio cuenta de la relevancia normativa que ampara la perspectiva de género en tanto la (CEDAW) amparada por el Art.75 inc. 22 de la CN., tomando como punto de partida la discriminación estructural e histórica hacia las mujeres, reconociendo y protegiendo sus derechos. Además, decide hacer prevalecer los testimonios de distintos familiares y allegados que estuvieron en los momentos de los hechos contando la veracidad de los mismos. Esto, por considerar que, en este tipo de casos, la materia desborda los cánones tradicionales. Asimismo, analizó los hechos abordando las evidentes dificultades probatorias de situaciones de violencia que, en la vida familiar, laboral y social, afronta la mujer. Debido a que, según las reglas clásicas, es la mujer quien debería acreditar el hecho dañoso, lo cual, en la generalidad de los casos, ocurren en ausencia de terceros y sin testigos presenciales, por lo que resuelve aplicar la norma teniendo en cuenta la cantidad de hechos violentos que tienen por víctimas a mujeres en manos de hombres de su entorno.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

La Sra. M. F. R., interpuso ante el fuero laboral de la Provincia de Córdoba demanda en contra de C. P. C. F. SA, empresa dedicada a la comercialización de café; y del Sr. H. A. M. A., en forma personal y solidaria con la anterior, relatando que el 19 de julio de 2010 ingresó a trabajar para la firma demandada como Administrativa, hasta la extinción del vínculo el 23 de julio de 2014 por despido indirecto.

La causal que dio origen a la interposición de dicha demanda fue la registración deficiente del contrato laboral, en cuya consecuencia, se le adeudaban diferencias de haberes por el plazo de prescripción. Además, fue objeto de insinuaciones inapropiadas, y conductas concretas indecorosas, por parte del Sr. H. A. M. A., directivo de la empresa, haciendo de esta forma que la actora sufra una enfermedad psicológica, justificando una denuncia penal.

Frente a ello, se le remitió a la empleadora telegrama Ley 23789 a los fines de: comunicar el reposo con motivo del severo efecto traumático producido por el maltrato recibido; y realizar el reclamo por la omisión de abonarle los haberes correspondientes, lo que a posteriori, mereció denuncia ante la autoridad de aplicación del trabajo.

Luego de numerosos intercambios epistolares sin recibir una respuesta fehaciente, la accionante, realiza una denuncia en el Ministerio de Trabajo con reserva de reclamar reparación por daño moral en virtud del comportamiento impropio durante su desempeño laboral, por parte de H. A. M. A. Ante esta situación, H. A. M. A. se apersonó en la casa del padre de la demandante, gritando, insultando y amenazando contra la vida de la misma ante su padre y terceros. Y, ante la etapa conciliatoria, ordenada en el expediente 0648-

261583/14, y llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo, se consideró despedida por exclusiva culpa de la patronal, en ausencia de la demandada, transcribiéndose todo ello en el acta respectiva. En la misma ocasión, ratificó sus intimaciones previas, y alegó como injurias la falta de reconocimiento de las diferencias salariales adeudadas, agravadas por el hecho ocurrido en la casa de su padre antes descripto. Es decir, la motivación de la accionante para decidir su desvinculación fue dual: deuda salarial y la situación violenta acaecida. El funcionario designó nueva audiencia a fin de que la denunciada abone los rubros intimados.

A su tiempo, tanto H. A. M. A. como la demandada C. P. C. F. SA, rechazaron tanto sus intimaciones, como lo actuado administrativamente, y los términos del despido, negando igualmente la existencia de patología psiquiátrica sin asumir el cumplimiento de los rubros requeridos.

Al momento de resolver, toma intervención la Sala Primera de la Cámara del Trabajo constituida en Tribunal unipersonal. El juez, tuvo por acreditado, que las expresiones de H. A. M. A. en la casa del padre de la actora, eran verídicas; y, considerando que se trató de una expresión intimidante, y que el marco social impone tratar con suma consideración, es que hizo lugar parcialmente a la demanda en concepto de diferencias salariales, compensaciones, indemnizaciones con respecto al ámbito laboral, y se condenó a H. A. M. A. a abonar una indemnización por daño extrapatrimonial, ante su manifestación violenta.

### **III. La ratio decidendi de la sentencia**

Para arribar a esa decisión, el Juez centra principalmente su sentencia en el hecho de violencia identificado en el caso, el cual aborda con la respectiva perspectiva de género. En esta línea, y habida cuenta la cantidad de hechos violentos que tienen por víctimas las mujeres en manos de hombres de su entorno, como así también que el combate de la violencia de cualquier especie en contra de la mujer, es una obligación que ha asumido nuestro País en el marco de la (CEDAW), aprobada por ley 23.179, e incorporada a la Constitución Nacional por art. 75 inc. 22, con jerarquía constitucional; la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres o Belém do Pará (Ley 24.632); y la ley nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones Interpersonales (Ley 26.485), entre otras, formando un conjunto de normas que, lo lleva a decidir en sentido favorable a la pretensión de la accionante. El art. 9 inc. g) de la Convención de Belem do Para impone a los Estados partes la adopción 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. Norma que, asociada a la garantía constitucional y supra legal de reparación del daño, con reflejo en el art. 1740 del C.C.C., genera en la accionante el derecho a ser

indemnizada por el impacto emocional que razonablemente pudo tener la expresión del demandado.

#### **IV. Análisis y postura de la autora**

##### ***IV.a) Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales***

En este apartado, daremos cuenta de los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. En este sentido, recordemos que la temática puesta en consideración en el fallo es juzgar con perspectiva de género. En primer lugar, definimos los conceptos género, perspectiva de género y juzgar con perspectiva de género. En segundo lugar, repasamos los antecedentes legislativos como la Constitución Nacional (1853) en su art 75° inc. 22, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1985 (en adelante, CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1996 (en adelante, Belem Do Para), Declaración de Cancún (2002) , las Reglas de Brasilia (2008), la ley nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones Interpersonales de 2009 (en adelante, ley 26.485). En tercer lugar, se hace un repaso por los antecedentes jurisprudenciales citando diversas sentencias que fallaron con perspectiva de género.

Es preciso preguntarnos: ¿de qué hablamos cuando hablamos de “género”? Lamas lo sintetiza de la siguiente manera: “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino) [...]. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano” (Lamas,2014 p.2).

Una vez definido género, decimos que, al referirnos a “perspectiva de género” hacemos alusión a una herramienta que nos permite poner en evidencia estos roles diferenciados, que culturalmente se asignan a hombres y mujeres, con el objeto de tenerlos en cuenta a la hora de analizar alguna situación en particular (Siglo 21,2021). Se trata de un fenómeno que nos comprende a todos, pues directa o indirectamente reproducimos patrones culturales, cosmovisiones o sostenemos valores -quizás sin advertirlo- que sirven de sustento a distintas formas de agresión, a veces solapadas bajo comportamientos que lucen "normales"(Bramuzzi, 2019).

Perspectiva de género, según Carolina Klepp, implica tratar a las mujeres en un mismo plano, sin estereotipos, “es establecer que puedan acceder a la justicia sin ningún tipo de discriminación, que puedan ofrecer pruebas y, si éstas no son suficientes, se puedan recabar las necesarias. Implica que las investigaciones se realicen de tal manera que se

tomen en consideración el entorno político, social, económico de la mujer para que en un momento dado se pueda realizar una valoración correcta” (Klepp, 2019 p.1)

En cuanto a juzgar con perspectiva de género, Medina, G. afirma que “podemos sostener que para lograr juzgar con perspectiva de género se requiere reconocer que existen patrones socio culturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, son necesarios conocer y aceptar su existencia al momento de juzgar. En otras palabras, es necesario un intenso y profundo proceso de educación del juzgador que permita ver, leer, entender, explicar e interpretar las prácticas sociales y culturales con otra visión” (Medina, s.f. p.7).

El juzgador debe tener una mirada enfocada en perspectiva de género, o inevitablemente se juzgará de manera patriarcal y estereotipada. Debe detectarse durante el procedimiento judicial las situaciones de desigualdad y corregir las mismas a través de la interpretación de la ley. (Medina, s.f.). En esta misma línea, Yzet (2019), considera que es un deber de la magistratura administrar justicia con perspectiva de género.

La incorporación en el ámbito legal de la perspectiva de género es algo reciente, y se ha ido gestando paulatinamente; en la reforma de la Constitución Nacional de 1994 se avistaron las primeras modificaciones importantes para los derechos de la mujer en la República Argentina.

En efecto, la Constitución Nacional (1853) en su art 75° inc. 22 establece: [... Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes...] y al incorporar la CEDAW aprobada por ley 23.179, origina nuevas obligaciones para el estado argentino en relación a derecho de las mujeres.

Otra incorporación relevante en la materia fue la Convención Belém Do Para en 1996, en la que, el estado se compromete a garantizar el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, de toda forma de discriminación, a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación y la obligación de parte del estado de hacer que se cumpla. (Belém Do Pará, 1996).

En la sentencia del caso tratado en el presente, el juez se ampara en el derecho a la tutela de la mujer contra todas las formas de violencia y discriminación, que había sido consagrado expresamente por la CEDAW (1985), al haber estipulado que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen...”; y en su art 3° “con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (CEDAW,1985 art 2;3).

Luego, toma lo expuesto en la convención Belém Do Pará en su art. 3 “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Y en su art. 7, en cuanto estipula a lo largo de sus incisos el ejercicio y las prohibiciones del derecho tutelado, haciendo hincapié en el inc g. que impone a los Estados partes la adopción 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. Norma que, asociada a la garantía constitucional y supra legal de reparación del daño, con reflejo en el art. 1740 del C.C.C., genera en la accionante el derecho a ser indemnizada por el impacto emocional sufrido. También, señaló que se basó por lo determinado en la Declaración de Cancún (2002) y las Reglas de Brasilia (2008). Ambas coinciden en que es necesario eliminar la discriminación contra la mujer en el acceso al sistema de justicia para la tutela de sus derechos e intereses legítimos. A nivel infra constitucional, analizó lo consagrado por la ley 26.485.

En concordancia, para poder resolver y respaldar aún más su decisión y la forma de evaluación de la prueba abordada, citó lo fallado en el caso "N.G., G.E. s/ inf. art. 149 bis CP" del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de fecha 11/9/13, en cuanto allí se sostuvo que “El testimonio de la víctima de violencia de género tiene en sí mismo valor de prueba para enervar la presunción de inocencia...). También se fundó en el criterio sostenido de manera reiterada por La Corte Interamericana de Derechos Humanos, donde los magistrados situaron textualmente “Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho" (Corte IDH, "Caso Fernández Ortega y otros vs. México", cit., párr. 100, Corte IDH, "Caso Rosendo Cantú y otra vs. México", cit., párr. 89, Corte IDH, "Caso J. vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas". Sentencia del 27 de noviembre de 2013, párr. 323. Corte IDH, "Caso Espinosa Gonzáles vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas". Sentencia del 20 de noviembre de 2014, párr.150. Ver Corte Europea de Derechos Humanos, "Caso Aydin vs. Turquía", Demanda23178/94, sentencia del 25 de septiembre de 1997, entre otros).

En consecuencia, el juez logra aclarar las dimensiones y alcances que se le asigna a la defensa de los derechos de la mujer, y a la relevancia de juzgar con perspectiva de género en aquellos conflictos en los cuales las mujeres son víctimas. Y es de esta manera, que la Excelentísima Cámara, en el caso en cuestión, logra a través de un análisis doctrinario, legislativo y jurisprudencial, resolver el problema de relevancia del sistema normativo suscitado, y ponderar los principios rectores en la materia.

#### ***IV.b) Postura de la autora***

La decisión adoptada por la Sala Primera de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, resulta coherente al analizar los antecedentes jurídicos, doctrinarios y

jurisprudenciales mencionados supra. Considero que sus argumentos fueron correctos, y que ha protegido y garantizado este derecho, al considerar el contexto de los sujetos involucrados, y encuadrar a la actora como víctima de violencia de género.

Sin embargo, como crítica, puedo exponer que nos encontramos con un fallo en el cual, se han evaluado pruebas escasas en lo que a los hechos de violencia denunciados concierne, ya que el abogado de la actora no acompaña el expediente penal como prueba documental, acreditando los hechos de violencia y abuso, por expresiones de la propia víctima y su entorno que se encuentra comprendido por las generales de la ley. Esto lleva a que, el juez realice un análisis global de la situación, buscando la manera de amparar a la demandada por ser mujer/empleada, pero encontrándose con muy pocos recursos. Caso contrario, el fallo hubiese resultado mucho más provechoso y favorable para la víctima.

El daño moral impuesto en la sentencia genera una grieta que puede ser corregida en el escenario de una apelación, que planteada por el empleador tiene amplias posibilidades de que la balanza se incline a su favor. Independientemente, de la posibilidad que conserva la actora de presentarse ante sede penal como querellante particular, y luego en actor civil, a los fines de iniciar un reclamo por el daño moral sufrido.

Dicho esto, no podemos negar que la introducción de este nuevo esquema de perspectiva de género en el ámbito laboral es plausible. Y adentrándonos al caso en cuestión, las reglas tradicionales, fueron sustituidas por otras más aptas para decidir, basándose en las obligaciones asumidas por el Estado de salvaguardar los derechos de las mujeres, utilizando como herramienta la perspectiva de género, sentando precedentes en la materia para futuros conflictos, que puedan suscitarse.

## **V. Conclusión**

En este trabajo se han analizado los principales argumentos del fallo “- R., M. F. C/ C. P. C. F. SA Y OTRO - ORDINARIO – DESPIDO”. de la Sala Primera de la Cámara del Trabajo de la provincia de Córdoba.

Este fallo, como se ha mostrado, resulta un caso en el que se aplica la perspectiva de género al momento de juzgar, amparando a la víctima/mujer mediante la aplicación de la legislación de la CN y tratados internacionales con jerarquía constitucional, reemplazando la legislación tradicional que en este caso hubiese sido la propia del ámbito laboral.

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo, y de las consideraciones aquí vertidas, considero que el fallo es un caso valioso de aplicación de perspectiva de género en un ámbito laboral, lo cual sienta un antecedente y se configura como un ejemplo de compromiso de la actual jurisprudencia con las cuestiones de género.

## VI. Listado de revisión bibliográfica

### a) *Doctrina*

- Bramuzzi, G.(2019). Juzgar con perspectiva de género en materia civil. Recuperado de [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar), Id SAIJ: DACF190109.
- CanvasInstructure,Siglo21(2021).<https://siglo21.instructure.com/courses/11640/pages/modelo-de-caso-modulo-0>
- Klepp, C. (30 de agosto de 2019).Highton de Nolasco.Juzgar con perspectiva de género para que las sentencias tengan igualdad. EnDiario Comercio y Justicia.Recuperado de <https://comercioyjusticia.info/profesionales/highton-de-nolasco-juzgar-con-perspectiva-de-genero-para-que-las-sentencias-tengan-igualdad/>
- Lamas, M. (2014). Cuerpo, sexo y política. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Medina, G. (s.f.). Juzgar con Perspectiva de Género ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género? En Pensamiento Civil. Recuperado de <https://pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>
- Torr , A. (2003). 14° ed., Cap. I y V. Introducción al derecho. Buenos Aires: Editorial LexisNexis.
- Yzet, Y.M. (25 de agosto de 2019). Juzgar con perspectiva de género ¿Facultad o deber de la Magistratura?En Diario Jornada. Recuperado de [https://www.diariojornada.com.ar/253074/provincia/juzgar\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_facultad\\_o\\_deber\\_de\\_la\\_magistratura/](https://www.diariojornada.com.ar/253074/provincia/juzgar_con_perspectiva_de_genero_facultad_o_deber_de_la_magistratura/)

### b) *Legislación*

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ley n  23179. (1985) Recuperado el 29/04/2021 del buscador de <https://salud.gob.ar/dels/entradas/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contrala-mujer>
- Convencion interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "convencion de belem do para"(1996). Recuperado el 29/04/2021 del buscador de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>
- Ley N  24.430, Constitución Nacional Argentina.
- Ley 26.994 , Código civil y comercial de la Nacion.
- Declaración de Cancun (2002). Recuperado el 09/06/2021 del buscador de <http://scm.oas.org>
- Reglas de Brasilia(2008).Recuperado el 09/06/2021 del buscador de <https://www.acnur.org/>

- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones Interpersonales (2009).Recupeado el 12/06/2021 del buscador de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000154999/152155/norma.htm>

*c) Jurisprudencia*

- TSJ CABA,"N.G., G.E. s/ inf. art. 149 bis CP", Rta.(11/9/13). Recuperado el 12/06/2021 del buscador de LL Online: AR/JUR/57961/2013 LLCABA2013.
- Corte IDH, "Caso Fernández Ortega y otros vs. México(15/05/2011) recuperado el 12/06/2021 del buscador de <https://corteidh.or.cr>
- Corte IDH, "Caso Rosendo Cantú y otra vs. México".(31/08/2010). Recuperado el 12/06/2021 del buscador de <https://www.corteidh.or.cr>
- Corte IDH,"Caso J. vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas".(27/11/2013). Recuperado el 12/06/2021 del buscador de <https://www.corteidh.or.cr>
- Corte IDH, "Caso Espinosa Gonzáles vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas".(20/11/2014). Recuperado el 12/06/2021 del buscador de <https://www.corteidh.or.cr>
- Corte Europea de Derechos Humanos,"Caso Aydin vs. Turquía", (25/09/1997).Recuperado el 12/06/2021) de <https://www.womenslinkworldwide.org/files/2872/gjo-echr-aydin-en-pdf.pdf>