

## SEMINARIO FINAL ABOGACÍA



Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2018): “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A y Otros S/ Despido” Sentencia N° 93193 de fecha 3 de diciembre de 2018.

“Acoso Laboral Hacia Mujeres, Un Abordaje Con Perspectiva De Género”

CARRERA: Abogacía

NOMBRE Y APELLIDO: Fabricio Nicolás Pacheco

DNI: 31.889.246

LEGAJO: VABG10552

FECHA DE ENTREGA: 4 de julio de 2021

TUTORA: Dra. María Lorena Caramazza

TIPO DE PRODUCTO: Modelo de Caso

TEMATICA: Género

Sumario: I. Introducción. – II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. – III. Ratio Decidendi. – IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura respecto al fallo. – VI. Conclusión. – VII. Referencias bibliográficas. – a). Doctrina. – b) Jurisprudencia. – c) Legislación.

## **I. Introducción.**

El fallo seleccionado es “C.R., S.R. c/ COTO C.I.C.S.A y otros s/ despido” del Juzgado Nro. 77. Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fecha de la sentencia 3 de diciembre de 2018, lugar Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el presente trabajo realizaremos un análisis del fallo mencionado ut supra, el mismo fue elegido porque trae a discusión y pone en evidencia la problemática histórica de la discriminación hacia la mujer por el solo hecho de serlo, mediante desiguales relaciones de poder que la dejan en una situación de subordinación, inferioridad y vulnerabilidad. En este caso, veremos qué se ha resuelto en base a una ruptura del vínculo laboral en razón de haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral y en razón de su nacionalidad, por parte de un supervisor a quien demandó junto con la empresa. En este sentido, la trascendencia social que tiene su análisis es inminente. Considero que el fallo en cuestión tiene un notable impacto a nivel social siendo que versa sobre un reclamo judicial que resuelve derechos de las mujeres que han sido vulnerados por mucho tiempo.

Por su parte, respecto a la relevancia jurídica de su análisis, considero necesario, por parte de los jueces al momento de juzgar, la aplicación de un criterio jurídico basado en perspectiva de género, entendido como la detección, durante un procedimiento judicial, de situaciones de desigualdad por razones de género y la corrección de las mismas a través de la interpretación de la ley, teniendo en cuenta la especial situación de quien padece la discriminación (Palacio de Caeiro, 2020). El ordenamiento jurídico de nuestro país ha ido gestando la inclusión de la perspectiva de género a través de la firma de diversos tratados internacionales y su incorporación a la Constitución Nacional, así como también la creación de leyes nacionales reguladoras de la materia en cuestión. Veremos aquí cómo procede la perspectiva de género y qué criterios arroja a la hora de resolver un conflicto jurídico en materia laboral.

Respecto al problema jurídico, estamos ante una demanda por despido injustificado reclamando el cobro de una suma de dinero adecuada como consecuencia de

la ruptura del contrato laboral en donde, la actora, realiza el reclamo de una indemnización por daño moral en base a haber sido víctima de hostigamiento sexual. De esta manera, el presente fallo cuenta con un problema de relevancia, toda vez que existiría duda acerca de la procedencia del daño moral en casos de hostigamiento sexual laboral. Según Moreso y Vilajosana (2004), éste es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso, implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad.

## **II. Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal.**

**HECHOS:** La trabajadora (actora) padeció una situación de violencia por parte un empleado superior que, abusando de su cargo, la sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento psicológico, acoso sexual y diferenciación ilegítima por su nacionalidad, es decir, diversas conductas ilícitas que, contra su voluntad, la condujeron a excluirse del ámbito laboral donde prestaba servicio. En consecuencia, se concluyó que la ruptura del contrato fue motivada por actos discriminatorios en su condición de mujer y migrante.

Frente a la decisión de la trabajadora de ubicarse en situación de despido discriminatorio, la empresa empleadora COTO C.I.C.S.A niega la existencia de la relación de empleo y, como sostuvo en su respuesta, pretende encuadrar el vínculo en una sociedad cooperativa, rechazando los términos de la demanda que la acusan de responsabilidad solidaria con fundamento en el art. 30 de la L.C.T., cabe recordar que la norma establece la responsabilidad solidaria del empresario que efectúa contrataciones que se insertan en la actividad normal y específica propia del establecimiento.

Asimismo, incluyó en su reclamo el concepto "daño moral" por haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral y en razón de su nacionalidad, por parte de un supervisor de la cooperativa demandada quien se desempeñó como su superior jerárquico (Sr. G, C.), a quien demandó por dicho concepto junto con la empresa Cooperativa.

**HISTORIA PROCESAL:** Inicialmente la demanda fue presentada en el Juzgado Laboral de Primera Instancia competente. En el primer pronunciamiento se desestimó la reparación pretendida por entender que no se demostró que en el particular se trató de un despido discriminatorio. Las costas procesales resultaron distribuidas, en lo atinente a los créditos derivados del despido a cargo solidariamente de las dos empresas coaccionadas

y, en lo que respecta a la acción por daño moral, a cargo -también solidariamente- del codemandado Sr. G, C. y de Lince Seguridad Ltda. Cooperativa de Trabajo.

Respecto al reclamo por daño moral, el juzgador examinó los elementos de autos y entendió configurada la situación de acoso sexual denunciada en la demanda, la cual se encuadró en la ocurrencia de un supuesto de violencia laboral; motivo por el cual receptó el reclamo y derivó a condena la suma de \$ 100.000 con más los intereses y las tasas fijadas en la sentencia de grado; por las que deberán responder solidariamente el demandado Sr. G, C. y Lince Seguridad Ltda. Cooperativa de Trabajo. En este sentido se denegó el despido discriminatorio pretendido por la actora.

Frente a estas resoluciones del Juez de primera Instancia, las partes interponen planteos recursivos apelando dicho pronunciamiento y solicitan a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo la revisión de lo resuelto.

La parte demandada COTO C.I.C.S.A. apela la sentencia recaída en anterior instancia, en el tramo que alcanza a su parte. Se queja frente a la condena que la responsabiliza en los términos del art. 30 LCT y por los fundamentos que expone, peticiona se modifique el resolutorio. Asimismo, cuestiona por considerar elevadas las regulaciones formuladas a la totalidad de los profesionales intervinientes.

La parte actora, a su turno, también apela el pronunciamiento dictado en la etapa anterior y por las consideraciones y análisis que esgrime, solicita la revisión de lo resuelto al respecto. En esta línea, rebate el examen de las constancias de autos y en particular, de la prueba testimonial agregada a instancias de su parte; y sostiene la existencia de los indicios que comprueban que el distracto fue discriminatorio, motivo por el cual solicita se examine.

**DECISION DEL TRIBUNAL:** Debe revocarse parcialmente la sentencia en cuanto entendió que no existió un despido discriminatorio sino acoso sexual, limitando la reparación indemnizatoria a este último, ya que de las constancias de la causa surge debidamente acreditado que la trabajadora padeció una situación de violencia por parte un empleado superior que, abusando de su cargo, la sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento psicológico, acoso sexual y diferenciación ilegítima por su nacionalidad, es decir, diversas conductas

ilícitas que, contra su voluntad, la condujeron a excluirse del ámbito laboral donde prestaba servicio.

Cabe concluir que existió un supuesto de despido discriminatorio, particularmente por haberse verificado el acoso sexual sufrido por la trabajadora.

Modificar el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral y fijar el crédito a favor de la actora por dicho concepto en la suma de \$ 170.000 (Pesos ciento setenta mil) que devengará intereses desde la fecha del distracto y de igual forma que la establecida en la sentencia de grado anterior, que llega firme a esta Alzada. Por último, deciden confirmar en lo demás la sentencia de anterior instancia.

Firman la sentencia las vocales de Cámara Doctora Gloria M. Pasten de Ishihara y María Cecilia Hockl ante Verónica Moreno Calabrese, secretaria.

### **III. Ratio Decidendi.**

De las constancias de la causa surge que la actora se consideró despedida por la negativa de tareas efectuada por la codemandada Cooperativa de Trabajo Lince Seguridad Limitada, a quien le comunicó además la existencia de maniobras tendientes a evadir su responsabilidad frente a los hechos que denunció en los términos de la existencia de un acoso sexual, proferido por el Sr. C.A. G, quien se dirigió siempre con lenguaje soez, amenazas verbales, propuestas desubicadas (con referencias explícitas a propuestas sexuales), insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, conductas físicas de hostigamiento, entre otras. El testigo José Luis Almirón dio cuenta de los padecimientos sufridos por la actora y por último la perito psicóloga Licenciada Pappa, emitió su dictamen—el cual, destaco, no fue objeto de impugnación en el proceso, motivo por el cual arribó firme y consentido al dictado de la sentencia. El tribunal transcribió los dichos de la Sra. Psicóloga respecto a qué "resulta pertinente aclarar que el impacto emocional sufrido por la Srta. C. como consecuencia de los hechos relatados en autos, trajo asociado una serie de síntomas que afectaron la vida cotidiana de la actora, a saber: el insomnio, las pesadillas, la alimentación excesiva, las sensaciones de ahogo y llanto incontrolables, la irritabilidad, el sentimiento de culpa e impotencia, que llevaron al descuido de la imagen personal y el miedo a relacionarse con otros (principalmente hombres)."

Por las consideraciones vertidas, el Tribunal sostiene que la ruptura del contrato de trabajo ha sido motivada por actos discriminatorios originados en su condición de mujer y por su pertenencia a otro país; que el acosador, C. A. G., incurrió en conductas absolutamente prohibidas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional, tendientes a obtener favores sexuales como condición para que la actora mantuviera su fuente de trabajo y al no lograrlo, la hostigó verbal y psicológicamente, constituyendo, de acuerdo al intercambio telegráfico, una de las principales razones por las cuales se consideró despedida excluyéndose contra su voluntad del ámbito laboral donde cumplía servicios.

En estas condiciones, la indemnización establecida por el Sr. Magistrado de Grado limitada al acoso sexual sin mayores consideraciones respecto del alegado despido discriminatorio, luce por lo menos inconsistente, menguada y contraria al plexo legislativo de aplicación a la causa y a los hechos fácticos acreditados. Si bien en estos casos no es posible otorgar una verdadera satisfacción patrimonial a la persona cuyos derechos humanos fundamentales han sido lesionados, (arts.4, 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, 1 de la Ley 23592, 14 bis, 16,17, 19 y 75 inc.22 de la Constitución Nacional), a los fines de su reparación, estimo adecuado establecer una indemnización en concepto de daño moral, entendido como la lesión en los sentimientos que determina dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria.

#### **IV. Antecedentes Legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales**

La legislación principal del presente fallo es la ley de contrato de trabajo (LCT), ley 20.744. El Artículo 17 es explícito en la manera de prohibir la discriminación, vedando cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. A su vez, el Artículo 81 declara la igualdad de trato, indicando que “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”. Específicamente, el artículo 172 prohíbe el trato discriminatorio hacia la mujer.

Por su parte, existe una obligación específica del Estado Argentino de protección de los derechos humanos que deviene de su adhesión a tratados internacionales en la materia y lo compele a garantizar, promover, cumplir y proteger los derechos humanos de todas las personas y en particular, asegurar que la mujer goce una vida libre y sin violencias, en especial, afianzar el acceso irrestricto a la justicia, la investigación, el juzgamiento y las reparaciones. Su incumplimiento puede originar responsabilidad del Estado por un hecho considerado internacionalmente ilegal y, en consecuencia, juzgado y condenado a la reparación del daño causado por esos hechos ilícitos.

Específicamente, contamos con protección de derechos de la mujer en particular en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por ley 23179, la cual tiene rango constitucional (ART. 75 INC. 22). Su artículo 1 declara que:

A los efectos de la presente convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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.

Por otra parte, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (BELEN DO PARA), ratificada por ley 24.632. Su artículo primero reza:

**Artículo 1.-** Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

A nivel local contamos con la Ley de Protección Integral a La Mujer, Ley 26.485, la cual en su artículo tres declara cuales son los derechos protegidos, indicando entre ellos la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres y un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

Por último, nuestra Constitución Nacional establece en su artículo 14 bis los derechos de los trabajadores y en el artículo 16 consagra el principio de igualdad y no discriminación. Luego, en el año 1994 se produce un reconocimiento de jerarquía constitucional a diversos tratados internacionales de derechos humanos, que en forma general o específica se refieren a la igualdad (art. 75 inc. 22) (12), de la posibilidad de recabar amparo colectivo contra cualquier forma de discriminación (art. 43) y de diagnosticar que determinados colectivos se encuentran en una situación desigual de hecho, de partida para el ejercicio de los derechos (art. 75 inc. 23).

Según la doctrina, el concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y alude, de manera más amplia, a la existencia de un sistema de relaciones de género. Lo anterior implica un determinado orden institucional, basado en un conjunto de normas y convenciones en las que se concretan concepciones y mentalidades que afectan las visiones que hombres y mujeres tienen de sí mismos, al igual que de sus entornos y aspiraciones. Dichas normas y convenciones condicionan su acceso a las oportunidades al mismo tiempo que limitan el abanico de elecciones a su alcance. En este sentido, el género, es un estratificador social en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física o la edad, de tal suerte que las diferencias biológicas entre los sexos se traducen y asimilan en diferencias en términos de igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de remuneración por el trabajo y la igualdad de acceso al capital humano y a otros recursos productivos que hacen posibles las oportunidades), y de igualdad de participación (Antón Gracia, 2010: 18). La historia de la humanidad ha demostrado cómo los varones han impuesto su concepción del mundo y del trabajo, ligada a una conformación estructural patriarcal de la sociedad. En este sentido, la sociedad desplaza y margina por cuestiones de género, justificando un trato injusto hacia el colectivo de mujeres (Alvarez de Lara, 2010, 10)

De acuerdo a doctrina especializada en la materia, como veremos a continuación, las mujeres son víctimas de discriminación y violencia en diferentes ámbitos sociales, prueba de ello es que, en el mundo laboral, una de las manifestaciones de violencia más común hacia las mujeres es el acoso. El acoso laboral se manifiesta de diversas formas (violencia verbal, manipulación psicológica o aislamiento, entre otros) y puede darse entre pares o entre dependientes o de los dependientes hacia el personal jerárquico

(*vertical-ascendente*). La doctrina destaca que, por la configuración de la acción y el trato, suele darse en periodos prolongados de tiempo (Caamaño Rojo & Ugarte, 2014).

Ahora bien, cabe preguntarse, ¿por qué y cómo las mujeres suelen ser acosadas en el ámbito laboral? Tal como se ha advertido, las razones de la exclusión de los grupos oprimidos se basan en prejuicios o patrones culturales insertos en los procesos de estructuración social cuyos sentidos son significados en contextos temporales situados (Clérico, Ronconi, y Aldao, 2013). En este sentido, mucho del trato opresivo brindado tiene que ver con estereotipos de género. Los estereotipos de género se refieren a la construcción social y cultural de hombres y mujeres, en razón de sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. La estereotipación de género *per se* no es necesariamente problemática, sino cuando opera para ignorar las características, habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales, de forma tal que se les niegan a las personas sus derechos y libertades fundamentales y se crean jerarquías de género. Entender la forma en que el derecho encarna y contribuye a la estereotipación de género, es parte de la manera en que podemos entender las experiencias de inequidad de las mujeres, las cuales se encuentran condicionadas por éste. (Cook Rebecca y Cusack, 2011: 23). Los estereotipos afectan a las mujeres en la contratación, salario y trato diario, incluyendo situaciones de acoso. En este sentido, la discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de papeles entre sexos en una sociedad (García Bermúdez y Mendoza Cota, 2017: 36).

Para contrarrestar este trato injusto, aparece la fórmula de igualdad presente en los principales instrumentos jurídicos laborales que responde al *principio antidiscriminatorio*. Esta noción impone al empleador la obligación de dispensar un trato igualitario a todos los trabajadores que se encuentren en igualdad de circunstancias, con expresa prohibición de discriminar en base a ciertas categorías. (Lobato, 2019)

El Observatorio Nacional de Violencia Contra Las Mujeres (ONVCM) sostiene que es muy frecuente que el padecimiento psíquico, físico y emocional de las mujeres como consecuencia de estar expuestas a violencia laboral, sea leído por las/os profesionales de la salud como una patología, y como consecuencia se arribe a un diagnóstico en salud mental, que no contempla, como parte del mismo, el padecimiento de violencia de género. Esta “patologización” de las situaciones de violencia, trae

aparejado, muchas veces la estigmatización social de los diagnósticos referidos a la salud mental. Es decir que, el malestar en las mujeres por causa de las situaciones de violencia suele ser diagnosticado y muchas veces medicalizado (ONVCM, 2018).

De acuerdo con la Oficina de Asesoramiento Sobre Violencia Laboral (OASVL), se ha dicho que la violencia de género en el ámbito laboral tiene diferentes direccionalidades; es horizontal cuando se da entre compañeros/as de trabajo, es vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece. Se manifiesta de diferentes maneras que pueden abarcar aspectos físicos y psicológicos y en diferentes grados de agresión que van desde la discriminación hasta el acoso sexual y la violación. Es necesario poner énfasis en que esta violencia es un abuso de poder que tiene como fin la exclusión o sometimiento del otro (OASVL, 2017).

Por su parte, se ha conceptualizado al acoso sexual como toda conducta o comentario de contenido o connotación sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada que deriva en la creación de un ambiente laboral hostil, intimidatorio y humillante. Incluye, así, “todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas por su contenido sexual, o por tratarse de miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia, contacto físico y asalto sexual” (Valenziano, 2007).

En cuanto antecedentes jurisprudenciales se citan dos fallos de peso de nuestra CSJN, a saber: “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de La Capital Federal s/Amparo” con fecha 15 de noviembre de 2011 (CSJN Fallos: 334:1387) y “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/Amparo” de fecha 20 de mayo de 2014 (CSJN Fallos: 337:611). Estas referencias son claves a los efectos de resolver la cuestión inherente a nuestro caso. Ello, por cuanto en “Pellicori” se indicó necesaria una inversión en la carga de la prueba donde se establece que quien sostiene que no está ocasionando una discriminación es quien debe probarlo. Por su parte, en “Sisnero” la CSJN avanzó en el reconocimiento del carácter *estructural* de la discriminación contra las mujeres en los ámbitos laborales privados.

## V. Postura Respecto al Fallo.

El problema jurídico principal existente en el fallo bajo análisis es una cuestión de relevancia jurídica. El Tribunal resolvió revocar parcialmente la sentencia recurrida y dispuso que existió un despido discriminatorio, por haberse verificado el acoso sexual sufrido por la trabajadora. El argumento principal que brinda tiene su base en el testimonio ofrecido por el testigo José Luis Almirón quien dio cuenta de los padecimientos sufridos por la actora y por el informe de la psicóloga Licenciada Pappa quien en su dictamen estableció que se constató en la trabajadora un cuadro psíquico de Trastorno Adaptativo Crónico.

A la hora de analizar si el argumento es suficiente para arribar a dicha conclusión, considero que sí lo es. Como evidencia de esta postura, entiendo que del informe de la pericia psicológica y del testimonio obtenido, puede verificarse que el impacto emocional sufrido por la actora afectó su vida cotidiana, razón por la cual se consideró despedida excluyéndose contra su voluntad del ámbito laboral donde cumplía servicios. De esta manera, queda demostrada y configurada la situación de discriminación y violencia laboral sufrida por la trabajadora en los términos que establece la ley de Contrato de trabajo en sus artículos 17 y 81, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en su artículo 1, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (BELEN DO PARA) artículo 1, y la violación del artículo 16 de La Constitución de La Nación que consagra el principio de igualdad y no discriminación.

Encuentro apropiadas las consideraciones otorgadas por los magistrados, y, sin ánimos de restarle valor, entiendo que es necesario, a la hora de resolver estas cuestiones por parte de los órganos judiciales, de una visión amplia de la problemática, más allá del caso concreto, para adaptar la respuesta al problema estructural de discriminación, y brindar así, una tutela judicial íntegra como sostiene Lobato, J. (2019), el prisma de la *igualdad como no sometimiento* impone a los jueces la obligación de abdicar de miradas individualistas que centren el núcleo del debate en la situación particular, para asumir el deber de ampliar la mirada a la existencia de una situación de exclusión sistemática y, consecuentemente, desbaratarla. Como sostuvimos a lo largo del presente trabajo, esta perspectiva es una obligación que emana tanto de la Constitución Nacional como del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Como muestra de esta estándar la CSJN, en el caso “Sisnero”, reconoció el carácter estructural de la discriminación contra las mujeres en ámbitos laborales, lo que permite ampliar las vías de argumentación judicial y admite nuevas herramientas de fundamentación para dismantelar este tipo de situaciones que niegan el ejercicio efectivo de derechos fundamentales a ciertos grupos de la sociedad, en el caso particular, las mujeres. En este sentido, el fallo aquí analizado hace un aporte a la línea jurisprudencial en materia de discriminación hacia la mujer, aplicando perspectiva de género en cumplimiento de los estándares internacionales.

## **VI. Conclusión**

Tal como hemos indicado al comienzo de la presente nota a fallo, el fallo bajo análisis cuenta con un problema de relevancia. Eso ya que el núcleo central a decidir por el Tribunal recaía en la duda acerca de la procedencia del daño moral en casos de hostigamiento sexual laboral. Se ha configurado despido discriminatorio y el Tribunal entendió que, acreditado el hostigamiento hacia la víctima, procede la fijación de una indemnización por daño moral. Si bien en estos casos no es posible otorgar una verdadera satisfacción patrimonial a la persona cuyos derechos humanos fundamentales han sido lesionados, se ha considerado pertinente establecer una indemnización en concepto de daño moral, entendido como la lesión en los sentimientos que determina dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria.

En definitiva la resolución dictada por el tribunal que reconoce el acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer trabajadora y, por ende, lo encuadra en un despido discriminatorio, establece un nuevo antecedente jurisprudencial en favor del reconocimiento de derechos fundamentales de las mujeres y su apropiada tutela judicial, confirmando el criterio seguido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en las causas “Pellicori” y “Sisnero” y las posiciones adoptadas por la doctrina en materia de discriminación en razón del género, con lo cual debemos manifestar nuestra conformidad con la manera coherente y razonable de resolver, comprometida con los valores supremos considerados, y entendemos que tiene gran trascendencia jurisprudencial, ya que deja asentado que, a la hora de investigar, juzgar y sancionar es deber inescindible del Estado hacerlo con perspectiva de género para lograr así igualdad real en materia de género.

## VII. Referencias Bibliográficas.

### a) Doctrina

**Antón Gracia, B. del P.** (2010). *Discriminación por género en el ámbito empresarial*. CONAPRED.

**Álvarez de Lara, R. M.** (2010). *Ley estatal de derecho de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Chihuahua*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

**Caamaño Rojo, E., & Ugarte Cataldo, J. L.** (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Ius et Praxis*, 20(1), 67-90.

**Clérico, L., Ronconi, L. y Aldao, M.** (2013). Hacia la reconstrucción de las tendencias jurisprudenciales en América Latina y el Caribe en materia de igualdad: sobre la no-discriminación, la no-dominación y la redistribución y el reconocimiento. *Revista Direito GV. Sao Paulo*, (9), 115-170.

**Cook Rebecca, J. y Cusack, S.** (2011). *Estereotipos de Género, Perspectivas Legales Transnacionales*. Profamilia.

**García Bermúdez, K. J., y Mendoza Cota, J. E.** (2017). Discriminación salarial por género en México. *Revista latinoamericana de economía*.

**Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M.** (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons. Recuperado de: <https://es.scribd.com/>

**Lobato, J.** (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el derecho del trabajo argentino a partir del caso Sisnero. *Revista de la Facultad de Derecho*, 46, 1-48.

**Palacio De Caeiro, S.** (2020). Mujeres y su integración en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En LA LEY. Cita Online: AR/DOC/3058/2020.

**Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres.** (2017). “Violencia contra las mujeres y salud: malestar, medicalización y consumo de sustancias psicoactivas”

**Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.** (2017). Informe estadístico sobre violencia laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**Valenziano, Z.** (2007). Violencia laboral. En Gamba, G. B. (Ed) Diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires: Editorial Biblos.

**b) Jurisprudencia**

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.** “C.R., S.R. c/ COTO C.I.C.S.A y otros s/ despido”. (2018). Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/>

**Corte Suprema de Justicia de La Nación.** (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de La Capital Federal s/Amparo” (Fallos: 334:1387). Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar>

**Corte Suprema de Justicia de La Nación.** (2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/Amparo” (Fallos: 337:611). Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/>

**c) Legislación**

**Ley N.º 24.430.** Constitución de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

**Ley N.º 20.744.** Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

**Ley N.º 23.179.** Ley de Aprobación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra La Mujer. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

**Ley N.º 24.632.** Ley de Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

**Ley N.º 26.485.** Ley de Protección Integral a Las Mujeres. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>