



Nombre: De Bonis Ornella Giuliana.

Legajo: VABG72119.

DNI: 39900438.

Tutor: Romina Vittar.

Opción de Trabajo: Nota a fallo.

Tema elegido: Cuestiones de género.

Título: Violencia laboral y perspectiva de género.

Carrera: Abogacía.

Identificación del Fallo seleccionado.

Causa N° 13-04792150-8/1, caratulada: K. I. A. en J° 12345 '(K. I. A. C/ La Caja ART S.A., 2020) p/ enfermedad profesional (12345)' p/ recurso extraordinario

provincial Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza  
Sala/Juzgado II Fecha: 10-nov-2020

**Sumario: I. Introducción a la nota fallo – II. Reconstrucción de las premisas fácticas, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – III. Ratio Decidendi – IV. Análisis conceptual, antecedentes históricos y procesales – V. Postura del Autor – VI. Conclusión – VII. Referencias.**

## **I. Introducción.**

A lo largo de los años se ha dicho y escrito sobre la igualdad ya que es un derecho que goza de reconocimiento constitucional desde 1853 (art 16 y 20 de la CN). Sin embargo en la actualidad, es posible constatar que existen grupos que padecen fuertes discriminaciones en virtud de que no reciben el mismo trato que otros. Uno de estos grupos está formado por las mujeres, quienes sufren de discriminación por el solo hecho de ser mujer. No solo se les niega el acceso a recursos en igualdad de condiciones con los hombres, sino que existe una situación de desempoderamiento que es perpetuada por el Estado y sus instituciones. (Ronconi & Vita, 2013)

En relación a esto se hace el análisis del fallo “K. I. A.” el cual expone la vulnerabilidad de la mujer, y el desamparo del sistema judicial para la resolución de conflictos, impidiéndole a la mujer el pleno desempeño de sus derechos.

El ejercicio de los derechos de la mujer, se encuentran protegidos por múltiples instrumentos nacionales e internacionales; como ser, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belén Do Pará) así podemos mencionar el art 7 donde se consagra que:

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:  
Abstenerse de cualquier acción 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; actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (...) tomar 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; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer, que incluyan, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.<sup>1</sup>

Cuando la justicia es expuesta a resolver este tipo de casos, juega un rol fundamental la valoración de los magistrados, en donde su deber moral radica en proclamar y defender la igualdad de género en sus decisiones, siendo una variable fundamental para avanzar hacia el desarrollo equitativo y sostenible.

Así, se deduce en el fallo un problema jurídico de tipo axiológico, esto se da cuando la Cámara Segunda del Trabajo Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza no hace lugar al petitorio de la actora por considerar que la accionante no logra acreditar las condiciones dañinas que decía padecer.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, entiende que en su decisorio, la cámara no tuvo en cuenta la necesaria perspectiva de género, incurriendo en arbitrariedad toda vez que no tuvo en cuenta ni valoró lo receptado en

---

<sup>1</sup> Art 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA, Belén Do Pará, 1994)

la ley 26.485<sup>2</sup> ni en la legislación nacional o internacional que vela por los derechos de las mujeres, revocando por lo tanto la resolución del *a quo*.

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

La acción tiene su origen en la interposición de una demanda hacia La Caja ART S.A, por parte de Kraus Ingrid Analia, una trabajadora dependiente de la empresa CAMPAGNOLA S.A, en concepto de reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. La Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, rechaza la misma y dicta una sentencia desfavorable para la recurrente, en donde entendió procedente la excepción de falta de legitimación sustancial pasiva interpuesta por la aseguradora. También se rechazaron las dolencias psíquicas y psiquiátricas por falta de acreditación de las condiciones dañosas, lo que impidió establecer la relación de causalidad adecuada.

Tras la negativa y la sentencia desfavorable, la actora apela ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. Funda su acusación en cuanto entiende que la sentencia contiene arbitrariedad, es contradictoria y se basa únicamente en la voluntad del juzgador sin ajustarse a la legislación y a la doctrina aplicable y ha llegado a conclusiones falsas. Agrega, que se omitió prueba decisiva y se valoró erróneamente la misma forzando conclusiones.

Centra principalmente su queja en la relación de causalidad decidida por el juzgador, exponiendo que el análisis se debió constituir respecto de si la acción u omisión era apta o idónea para ocasionar el daño según el curso normal y ordinario de las cosas.

Finalmente El *ad quem* resolvió:

---

<sup>2</sup> Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, (2009)

Admitir parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto, en consecuencia, corresponde anular la sentencia dictada en los autos N° 12.345, originarios de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza. Remitir las actuaciones al subrogante legal, Primera Cámara del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento de conformidad con lo decidido en la Primer Cuestión y en relación a las dolencias psíquicas reclamadas<sup>3</sup>.(...) (K. I. A. C/ La Caja ART S.A., 2020)

### **III. Análisis de la *ratio Decidendi*.**

El tratamiento de las cuestiones fue por parte de los Señores Ministros del Tribunal: primero: Dr. José Virgilio Valerio; segundo: Dr. Omar Alejandro Palermo; tercero: Dr. Mario Daniel Adaro.

Todos los firmantes de este decisorio concluyeron y votaron unánimemente. Constatan la no valoración de normas contenidas en la ley 26.485 de protección de la mujer, no consideración de diversos instrumentos Internacionales vigentes como La Organización Internacional del Trabajo OIT, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por no haber tenido en cuenta su condición de mujer y por no haberse juzgado desde una perspectiva de género. Por último, también se considera la no aplicación del art 9, el art. 17 bis ley 20.744 de Contrato de trabajo y la ley 24.557 sobre Riesgos Del Trabajo. Dentro de nuestra legislación interna dispuesta en los arts. Art 14, 14 bis, 16 y 75 inc. 22 y 23 de la Constitución Nacional; la ley 23.592 de “Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios”

Como aspectos relevantes, y argumentos jurídicos utilizados en los votos del Dr. José Virgilio Valerio se hace referencia a la jurisprudencia donde se menciona la

---

<sup>3</sup> K. I. A. C/ La Caja ART S.A., 1234 (Sala segunda de Suprema Corte de Justicia de Mendoza 2020).

figura del mobbing contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo en la causa “Acevedo Cariglio”.

Se destaca la relevancia de la ley 27.499 Ley Micaela, en tanto se dispuso la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra la mujer, para todas las personas que desempeñen la función pública, en cumplimiento del objetivo señalado.

El Dr. Omar A. Palermo en su voto ampliatorio menciona la discriminación de la que es víctima la actora al negarle la igualdad de trato, en base a alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con sus características o pertinencia a algún grupo específico. (CNDH, 2012). Así también el Dr. Mario Daniel Adaro menciona la discriminación múltiple o “interseccionalidad de discriminaciones”, por su parte, entendemos la situación que se deriva del atravesamiento de varias situaciones de discriminación. (K. I. A. C/ La Caja ART S.A., 2020)

#### **IV. Análisis Conceptual, antecedentes históricos y procesales.**

Históricamente la diferencia entre los sexos ha otorgado a hombres y mujeres una distribución de roles y funciones ligados a lo socialmente esperado para cada uno. El concepto de género refiere a características socio-culturales, mientras que el sexo denota atributos biológicos, por lo tanto la diferencia biológica no produce discriminación. Quienes discriminan por género, utilizan la diferencia biológica para argumentar la valoración positiva de roles y atributos que asignan a lo masculino, y el disvalor a lo femenino. Estos atributos, roles, responsabilidades e identidades que se construyen socialmente determinan estructuras de jerarquía y poder. Estas variables asignadas a lo femenino han preestablecido una posición de subordinación respecto del hombre que genera desigualdades para la mujer en el ámbito jurídico, económico, social, etc. (INADI, 2012)

El fallo en cuestión gira en torno a este tipo de percepción acerca de la mujer, evidente en todo momento que la actora fue discriminada por su calidad de mujer, tanto en el ámbito laboral donde le infligieron daño producto de situaciones

desagradables encuadradas en la figura de mobbing, como así también una desprotección por parte de la justicia y un proceso dilatorio.

Cuando nos adentramos en desigualdad o hablamos de discriminación basada en el género, hacemos referencia a toda exención o limitación que se origina en las relaciones, lo que impide que una persona goce de los derechos humanos reconocidos por la normativa internacional e interna de los Estados.

El derecho a la igualdad ha sido interpretado de diversas maneras como producto de cambios ocurridos. Se pueden mencionar tres concepciones de igualdad.

A) Igualdad de trato ante la ley:

1. Igualdad formal o interpretación estrecha:

Esta concepción se conforma, del principio en que deben ser tratados de la misma forma todos los que integran alguna categoría establecida por el legislador. Esta es la interpretación más restringida que surge del artículo 16 de la Constitución Argentina que establece que “todo sus habitantes son iguales ante la ley”. Tiene como objetivo evitar una aplicación incorrecta de la ley.

2. Igualdad como “no discriminación arbitraria” o principio jurídico material:

Se diferencia de la anterior porque, lucha contra los prejuicios y la discriminación de las personas basada en criterios ajenos a los estrictamente funcionales.

B) Igualdad fáctica: igualdad como no sometimiento:

Para esta concepción, el punto de partida es la situación fáctica de quien es víctima de desigualdad, pero no cuenta únicamente la desigualdad proveniente de una “situación de hecho” sino que importa aquella que es consecuencia de una situación de exclusión social o de “sometimiento” de estos grupos por otros que los han desplazado.

C) Igualdad integral: Redistribución y Reconocimiento:

Las posturas anteriores pierden de vista los casos en que la desigualdad no proviene exclusivamente de una discriminación o de la diferencia de ingresos, sino se fundamenta en el principio de identidad. Muchos problemas actuales de injusticias devienen del no reconocimiento de derechos a ciertos grupos.

Nancy Fraser (2006), menciona la redistribución y el reconocimiento porque entiende que para lograr la igualdad en muchos casos se requieren acciones de redistribución de bienes económicos y sociales (que mujeres puedan tener condiciones de igualdad por los puestos de trabajo, igual remuneración por tareas, etc.), pero que en otros casos esta política se torna insuficiente para romper con la situación de desigualdad. En estos casos se necesita reconocerles ciertos derechos a estos grupos. (Ronconi & Vita, 2012)

En el fallo “K.I.A” se manifiesta una clara ausencia de perspectiva de género en las decisiones del *a quo*. Así podemos afirmar que no solo el derecho abstracto reproduce una relación desigual entre hombres y mujeres sino que, además, esas desigualdades se ven consolidadas en la aplicación del mismo. Es decir quienes aplican el derecho pueden contribuir con sus acciones a consolidar jerarquizaciones de género y de desigualdad. (Gastrón, 2009)

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre sexos, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.<sup>4</sup>

La violencia hacia la mujer puede verse “en todos los ámbitos en que desarrollan su relaciones interpersonales”<sup>5</sup>, tiene muchas modalidades y tipos, y para su erradicación requiere el accionar concretado y articulado de todos los poderes y aéreas del Estado. (INADI, 2012)

Como jurisprudencia podemos mencionar el fallo “Servicios Río Colorado S.A.”, donde se produce una situación similar a la tratada en el fallo “KIA”. Se puede observar otra desatención de la justicia por parte de la instancia inferior, al rechazar la demanda por indemnización especial art. 178 LCT, pues el despido directo

---

<sup>4</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos agosto 2006

<sup>5</sup> Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)



dispuesto por la empleadora por acta notarial (comunicación que sugestivamente difiere de la anterior notificación extinción del vínculo laboral efectuada por carta documento) lleva a la convicción de que a la fecha del despido la empleadora ya había tomado conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora.

Se puede ver como se violan los derechos de la mujer en su ámbito laboral, y como la justicia arbitrariamente decide. Se busca desde la perspectiva de género, poner énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas por parte de los jueces de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática, y por ello no resulta novedoso para la labor jurisdiccional, puesto que es sabido que los jueces deben ponderar los elementos de prueba -objetivos y subjetivos- a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento.<sup>6</sup>

Podemos añadir entonces que cualquier forma de violencia sobre el/la trabajador/a implica en todos los casos una violación a los derechos fundamentales de la persona humana y, además, trae aparejados múltiples daños. (DOBARRO, 2010)

Siguiendo con la jurisprudencia, en la causa "Acevedo Cariglio", se definió el mobbing como una "situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas), ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo".(...)<sup>7</sup>

En miras de los aportes realizados, se puede afirmar que las mujeres aún experimentan en sus ámbitos laborales diferentes prácticas discriminatorias como lo

---

<sup>6</sup> Servicios Río Colorado S.A. en J: 156437 'N. O. G. E. c/ Servicios Río Colorado S.A. s/ despido' s/ recurso extraordinario provincial

<sup>7</sup> : "Acevedo Cariglio Claudia Graciela en J° 29.713 "Acevedo Cariglio C.G c/ Banco Suquias s.a. p/enf. acc." s/inc.". (28/11/2007)

son la precarización, la violencia, ausencia de igual tarea/remuneración, poca movilidad ascendente, y múltiples tipos de acoso. (INADI, 2012)

Dicho esto podemos hablar de discriminación interseccional, es una herramienta para la justicia de género y justicia económica, donde nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. Este término aborda múltiples tipos de discriminaciones como lo son para la mujer en materia salarial, discriminación económica, igualdad de oportunidades etc. Estas vulnerabilidades se manifiestan en el contexto de discriminación estructural vigente, que representa la identificación de desigualdades de derecho y de hecho derivadas de una situación de exclusión social o de sometimiento de ciertos grupos sociales. (AWID, 2004)

Esta es una problemática que excede un abordaje jurídico y debe ser entendido desde ámbitos interdisciplinarios, no solo desde el derecho, ya que este último solo denota el reconocimiento en igualdad formal, pero ignora la violencia estructural del sistema en el cual estamos inmersos.

## **V. Postura de la Autora.**

En el caso bajo análisis, como fue expresado anteriormente, se encuentra un problema axiológico, que surgió por disímil criterio jurisprudencial de los tribunales. En razonamiento de la doctrina de Ronconi, en la instancia inferior se puede observar que no se emplea la “igualdad como reconocimiento” y no se tiene en cuenta la perspectiva de género necesaria, evidenciando la falta de capacitación para jueces y juezas en Argentina. “Esta figura de igualdad, intenta poner fin a la injusticia que está arraigada en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación”. (Ronconi & Vita, 2013, p.126)

Por esto los jueces de la SCJ mendocina entienden, considero, con gran acierto que es propicio tener en cuenta todo el contexto laboral, para no proceder en una interpretación restrictiva del derecho, omitiendo el abordaje del problema desde una perspectiva de género.

La violencia hacia las mujeres, como forma más extrema de discriminación, afecta directa o indirectamente a la vida, libertad y seguridad de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital, en todos los ámbitos donde se desempeñan ya sean públicos o privados y opera como un freno ineludible a su desarrollo personal. (Bastidas, 2013).

Expuesto el argumento de Bastidas, coincido cuando aduce que la violencia hacia la mujer es una de las formas más extremas de discriminación, pues son claras las afecciones que sufre la actora a consecuencia del continuo hostigamiento laboral, ocasionándole además padecimientos en otros ámbitos donde se desempeñaba.

Así las cosas, podemos entender que las mujeres viven identidades múltiples, formadas por capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de ámbitos en donde uno se desarrolla. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. (AWID, 2004)

En el fallo analizado se visibiliza esta interseccionalidad de discriminaciones, la situación de vulnerabilidad de la mujer en este caso es producto de la intersección de varias de sus identidades (mujer, empleada, madre).

Se produce un desdén jurisprudencial, se ignora y no se ajustan a la legislación correspondiente, no se valora la importancia de los principios constitucionales de Igualdad ante la Ley consagrados en el art 16 de la CN, como así también el derecho a condiciones dignas y equitativas de trabajo consagrados en el art 14 bis, la Discriminación en Razón del Genero prohibida en los art 37 y 75 inc. 22 y 23 de nuestra Constitución Nacional<sup>8</sup>, como así también ciertos instrumentos internacionales tales como Convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración,

---

<sup>8</sup> Art 14 bis, 16, 37,75 inc. 22 y 23 Constitución Nacional Argentina (22 de agosto, 1994)

Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)<sup>9</sup>.

## **VI. Conclusión.**

Todas las contribuciones realizadas a través de este fallo y de su análisis pueden lograr acrecentar el conocimiento sobre la defensa y protección de la mujer en derechos regulados por la Constitución Nacional y elementos internacionales como tratados y convenciones.

A lo largo del estudio del caso, vimos como una decisión arbitral en primera instancia fue crucial en la decisión del tribunal superior, dejando de lado lo verdaderamente importante que era la protección de la mujer. Se deja en evidencia la falta de visibilidad y el poco compromiso de la justicia para con la mujer y la respectiva protección a sus derechos.

Dentro del análisis expuesto se puede ver que los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de Mendoza hicieron énfasis en la igualdad y la discriminación de la cual es víctima la mujer en sus relaciones laborales, fomentando juzgar desde una perspectiva adecuada.

Aplicar la perspectiva de género en cada decisión judicial debe convertirse en una práctica habitual y exigible. Hacer visibles las desigualdades constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico. Poner el foco en dichas desigualdades contribuye a conocer y modificar las circunstancias que afectan a las mujeres en su vida cotidiana. En definitiva, el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no perpetuar estereotipos discriminatorios en sus sentencias, pero además tiene la oportunidad histórica de ser un agente de cambio. (K. I. A. C/ La Caja ART S.A., 2020)

---

<sup>9</sup> Convenio 100 Sobre igualdad de remuneración, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (Ginebra, 1951).

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, OIT. (Ginebra, 1981)

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT. (Ginebra. 1958)

Así, todas las mujeres tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; entre otros<sup>10</sup>.

Como señalan Birgin et al (2006)

Los tratados de derechos humanos, al adquirir jerarquía constitucional, enriquecieron el sistema de derechos de las constituciones y así principios como el de ‘no discriminación’ pasan a ser de aplicación directamente constitucional. De esta forma, queda abierta para las mujeres y sus organizaciones la vía judicial para exigir el cumplimiento de las normas previstas en las convenciones, y la posibilidad de denuncia ante los organismos internacionales frente a actos de discriminación o ante incumplimiento de la igualdad real de oportunidades o la incorrecta aplicación de las medidas de acción positiva. (p.24)

## **VII. Referencias.**

### Doctrina.

AWID. (Agosto de 2004). Derechos de las mujeres y cambio económico. Obtenido el 20 de mayo de 2021 en [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

Birgin, Haydée, Faur, Eleonor y Bergallo, Paola; 2003. Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM, México, UNIFEM

---

<sup>10</sup> Art 4 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA, Belén Do Pará, 1994)

DOBARRO, V. M. (2010). "Daños en el contrato de trabajo. La violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Un flagelo que ocasiona daños múltiples y de diversa índole. El nuevo régimen legal argentino". Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Ed. Abeledo Perrot, Nro. 4 , 308 a 323. 21/05/21

Fraser, Nancy y Axel Honneth, ¿Redistribución o reconocimiento? Madrid, Morata, 2006, p.19

Faur, E. (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2008.

Gastron, Andrea, "Genero y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en Argentina", en Revista Científica de UCES, vol. XII nro. 2, 2009.

Documentos temáticos Inadi – Genero y discriminación/ dirigido por Pedro Mouratian. 1ra ed.- Buenos Aires: INADI, 2012.

Mouratian Pedro, Micaela Bastidas: Concurso literario contra la violencia de género.- 1ª ed.- Buenos Aires. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo- INADI, 2013.

Ronconi, L., & Vita, L. (2013). La Perspectiva de Género en la formación de jueces y juezas. Academia. Revista sobre enseñanza del derecho año, Buenos Aires, Argentina, 115-155.

Ronconi, L., & Vita, L. (2012).El principio de igualdad en la enseñanza del Derecho Constitucional. Academia. Revista sobre enseñanza del derecho año Buenos Aires, Argentina, 38-44.

### Jurisprudencia.

K. I. A. C/ La Caja ART S.A., 1234 (Sala segunda de Suprema Corte de Justicia de Mendoza 2020). Recuperado el 28 abril de 2021, de SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica.

Servicios Río Colorado S.A. en J: 156437 'N. O. G. E. c/ Servicios Río Colorado S.A. s/ despido' s/ recurso extraordinario provincial, N° 13-04067850-0/1 (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza 6 de agosto de 2020). Recuperado el 10 de mayo de 2021, de SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica.

Acevedo Cariglio Claudia Graciela en J: 29.713 Acevedo Cariglio C.G. c/Banco Suquia S.A. p/enf. acc. s/inc." (28/11/2007). Recuperado el 10 de mayo de 2021, de SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica.

## Legislación.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las mujeres. (22 de Noviembre de 2018). Gobierno de México. Recuperado el 12 de junio de 2021, de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT. (Ginebra, 1958).

Convenio 100 Sobre igualdad de remuneración, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (Ginebra, 1951).

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA, Belén Do Pará, 1994).

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, OIT. (Ginebra, 1981).

Constitución Nacional Argentina art 16, 37,75 inc. 22 y 23 (22 de agosto, 1994).

Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, (2009).