



**SEMINARIO**

**FINAL DE GRADO**

**ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA: LA  
IMPORTANCIA DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Carrera:** Abogacía.

**Alumno:** Martina Casesi

**Legajo:** VABG76848

**D.N.I:** 36.120.637

**Fecha de Entrega:** Junio 2022.

Seminario Final de Graduación

**Tutora:** Romina Vittar.

## **Sumario.**

1. Introducción. 2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. 3. Reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. 4. Descripción conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la sentencia. 5. Postura de la autora. 6. Referencias.

### **1. Introducción.**

La violencia laboral existe desde que el trabajo es trabajo, sin embargo, lo cierto es que, como sociedad, se naturalizan ciertas conductas injustas. Amén de una discusión doctrinaria, se necesita una práctica y acción concreta para poder visibilizar y actuar a fin de proteger a las mujeres que son violentadas en cualquiera de sus relaciones interpersonales y sobre todo, en el trabajo. Se debe promover la incorporación de prácticas que sean en pos de mejorar dichas relaciones, así como generar un clima de trabajo saludable y libre de violencia psicológica, económica y hasta sexual (Sosa, 2021).

Por esto, se debe obrar conforme la perspectiva de género. La misma es una institución que se encuentra en permanente evolución y puede analizarse desde diferentes lugares. Lo de género hace referencia a una construcción cultural que a partir del sexo biológico contribuye a determinar identidades, roles. Está basado en un sistema de creencias y prácticas acerca de cómo deben ser los hombres y las mujeres, y cómo deben actuar (Benavente, s.f.).

En la presente nota a fallo se analizará la sentencia de autos “Chialvo Ivana V. c/ Municipalidad de Villa María y otro – Ordinario – Otros (Laboral) Recurso de Casación” (TSJ Cba, 132, 2020), del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, en su Sala Laboral, con fecha de sentencia 27/07/2020. El fallo resulta interesantísimo en materia de análisis jurídico ya que, parte de la exigencia de aplicar perspectiva de género en el derecho y cómo esta no fue valorada de forma correcta por un órgano jurisdiccional como lo es la Cámara del Trabajo de Villa María. La actividad judicial de decidir implica tener claro este tipo de conceptos y por supuesto normativas que aquí se ponen en escena.

Por lo tanto, la principal relevancia jurídica radica en el análisis que realiza el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en las cuestiones probatorias y la valoración de estas bajo la perspectiva de género. Introduce un precedente en la temática y remarca la importancia de la Convención Belem do Pará Ley (24.632, 1996) y la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) en esta materia.

Asimismo, es de prueba el problema jurídico que se encuentra en esta sentencia. El mismo no tiene que ver sobre qué tipo de prueba se introduce en el litigio o cómo se prueban los hechos, sino que va un poco más allá de esto. Más bien está relacionado al funcionamiento que poseen determinadas presunciones legales y cargas probatorias y asimismo, cómo estas deben valorarse según la rama o temática que se esté analizando (Alchourron y Bulygin, 2012).

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba valora la prueba introducida a la causa conforme a la perspectiva de género receptada en todos los preceptos nacionales e internacionales. Destaca que la Cámara del Trabajo de Villa María se aparta de esta cuestión y termina generándole un agravio a la actora, en cuanto determina por un hecho que no se ha probado, que la víctima de acoso laboral y sexual tuvo una relación amorosa con su victimario.

## **2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba.**

De los hechos del litigio surge que la Sra. Chialvo (actora) deduce demanda por daños y perjuicios en contra de la Municipalidad de la ciudad de Villa María y el Sr. Quevedo ante la Cámara del Trabajo de la misma localidad, en base al acoso laboral y sexual que este último ejercía sobre la actora. La Cámara sostuvo, en base a los testigos y la prueba introducida en la causa, que no hubo acoso laboral ni sexual y aduce que entre el Sr. Quevedo y la actora hay una relación amorosa. Entiende asimismo, que las conductas de connotación sexual solo deben considerarse acoso cuando el asediado inequívocamente manifiesta oposición a las propuestas e insinuaciones de la víctima. Por último, sostiene que fueron probadas las conductas por parte de la actora respecto a comidas extra-laborales, regalos y reuniones de pareja.

Ante la disconformidad de este pronunciamiento, la actora interpone recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, con el fin de que se apele la sentencia del *a quo*. Alega que la Cámara no valora la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) cuyo objetivo es proteger de manera integral a las mujeres para erradicar la violencia y discriminación contra este género. Dice que no se adecúa a la legislación vigente y descalifica la prueba médica.

Asimismo, dispone que la premisa de que la actora y el Sr. Quevedo tienen una relación amorosa es falsa porque hubo dieciocho testigos que negaron que existía esta relación. El Tribunal Superior Cordobés (TSJ) dispone hacer lugar al recurso interpuesto y, por consiguiente, dejar sin efecto la sentencia apelada.

### **3. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba.**

Para sentenciar de la forma en que lo hicieron, los jueces del TSJ votan de manera unánime. Disponen que el *a quo* valora de manera errónea las pruebas introducidas a la causa ya que, es errónea la valoración de la testimonial introducida a la causa. No resultan de estos testimonios supuesto alguno de que el Sr. Quevedo y la actora hayan tenido una relación amorosa.

Se acoplan a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en la cual la misma sala ya ha sostenido que es un horizonte interpretativo en los litigios donde se discute si hubo o no violencia de género. El *a quo* invoca el análisis de la misma pero de manera parcial ya que luego no aplica de manera correcta la evaluación de las conductas acreditadas. En otras palabras, dispone que hubo una falta de la Cámara por la manera en que valora la prueba introducida. Tampoco considera todos los demás dispositivos que rigen en la materia de perspectiva de género, sentencian conforme a estereotipos.

Tampoco pueden pasar desapercibidos la contestación de la demanda del Sr. Quevedo que hace alusión a la actora atribuyéndole conductas indecorosas y afirma la existencia de la relación sentimental. Esta circunstancia no debería haber sido un dato menor para la Cámara frente a las recomendaciones de la Convención Interamericana de

Derechos Humanos que se vincula frente a la constatación de re-victimización de la actora.

Por último, el TSJ cordobés sostiene que la conducta del Sr. Quevedo se encuentra descrita en la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) como una acción humillante, discriminatoria y ofensiva, por lo cual no se debió obviar la aplicación de dicha Ley.

#### **4. Descripción conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la sentencia.**

La violencia de género es un fenómeno de alta complejidad y multicausal debido a que nace en la índole social y cultural, afectando de manera severa a las mujeres, niños, niñas. Es una manifestación de las relaciones de poder que históricamente han sido desiguales entre varones y mujeres. Esto es una consecuencia de la idea de que los hombres tienen derecho a ciertos privilegios por ser hombres para con la sociedad en general y también con la mujer, con el fin de menoscabar la salud de la mujer en su índole sexual, física, moral, psicológica, dentro del trabajo y en todas sus relaciones interpersonales (Ministerio Público Fiscal, s.d.).

Ferrer (2011) por su parte, sostiene que la violencia de género está completamente relacionada con los derechos humanos. Pero es importante destacar que las expresiones de violencias son también expresión de una jerarquía no completamente legítima puesto que si lo fuera no tendría necesidad de intimidar. Por ello, es expresión de las variadas formas de resistencia y contestación de las mujeres de diferentes grupos sociales frente a las violencias cotidianas, interpersonales o estructurales.

¿Qué significa juzgar mediante la perspectiva de género? Se destaca que la perspectiva de género es una materia transversal dentro del derecho. Es una herramienta que permite visibilizar las diferencias sociales y culturales que se vienen dando en base a los hombres y las mujeres. Desde esta materia los jueces determinan el impacto de los hechos y valorar las circunstancias y prueba en base a la perspectiva de género, con la finalidad de determinar en qué caso es una cuestión discriminatoria y arbitraria (Jalil Manfroni, 2021).

Bentivegna (2017), afirma que los preceptos internacionales de derechos humanos que se encuentran dentro de la Constitución Nacional, determinan la protección integral

hacia las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) es una de ellas. Según Figueroa (2014), la misma es el primer hito a nivel internacional que dispone la importancia de erradicar y proteger de forma integral a la mujer que es víctima de violencia de género.

Sin embargo, esta no solo determina la protección hacia la mujer, sino que dictamina que los estados partes de dicha convención, toman las medidas que sean necesarias con el fin de erradicar, sancionar y prevenir la violencia de género. En consonancia con esta, nace la Convención de Belem Do Pará, a fin de que la mujer pueda desempeñar todos sus derechos de manera libre y sin violencia, porque el avallasamiento de sus derechos es una violación de derechos humanos (Bentivegna, 2017).

En la legislación interna se encuentra la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) que se sanciona en consonancia con las convenciones internacionales que se nombraron con anterioridad. Esta ley tiene por finalidad la protección integral hacia la mujer y posee tres partes. La primera de estas refuerza conceptos en base a la discriminación y la violencia hacia la mujer. La segunda dictamina que el Estado es responsable por la violencia de género, por lo cual deben desarrollar políticas públicas, que deben ser implementadas por todos los poderes del Estado. Y, la tercer parte dispone garantías procesales que deben considerarse en todos los litigios donde las mujeres sean víctimas de violencia de género (Zaikoski Biscay, 2015).

Estas garantías a su vez, les sirven a los jueces para resolver los litigios en base a la perspectiva de género, deben cumplir con las mismas a raja tabla. Estas son la carga probatoria y la valoración de las mismas bajo la perspectiva de género (Zaikoski Biscay, 2015). Asimismo, se adhiere el principio procesal de la amplitud probatoria, que dispone que las mujeres víctimas de violencia de género tienen una gran amplitud para probar los hechos que dieron lugar al avasallamiento de sus derechos. Por lo cual, los jueces deben valorar en base a este (Di Corleto, 2015).

Tampoco se puede dejar la Ley Micaela (Ley 27.499, 2019), que realmente es un gran hito a nivel nacional. Ella es un aporte sobre la perspectiva de género que obliga a los magistrados a capacitarse en la materia, sin importar el cargo, sueldo o puesto. Todas las personas que se desempeñen dentro de la función pública, en sus tres poderes, tienen que capacitarse de forma obligatoria en género (Congreso de la Nación Argentina, 2021).

Ahora bien, otro concepto nuclear de esta nota a fallo es el *mobbing*. El mismo se lo considera como conductas desplegadas dentro del ámbito laboral, ya sea por un superior o por un compañero de trabajo, que busca hacer sufrir a la víctima y afectarla en su ánimo, sexualidad, física o mentalmente. Entre las consecuencias de este se puede entrever que perjudica el cumplimiento del trabajo o la tarea, produciendo un deterioramiento en la dignidad de la trabajadora, como así también la continuidad laboral de la víctima (Pérez Talamonti, 2016).

Volviendo al problema jurídico, se puede entrever que el Supremo Tribunal lo resuelve. Nallar (2020), sostiene que los jueces deben tener una constante capacitación y conocimiento sobre la perspectiva de género para que a la hora de sentenciar emitan resoluciones sin estereotipos de género. No basta solo legislar en la materia, sino que el operador judicial debe aplicar de manera correcta la misma e interpretarla desde la materia de género. La vulneración, discriminación y violencia en contra la mujer es un avasallamiento hacia sus Derechos Humanos. La mujer tiene el derecho de vivir sin violencia.

Un nombrado fallo del Superior Tribunal de la provincia de Entre Ríos en los autos “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” (TSJ, 5532, 2019) dictamina que el acoso laboral es una forma de violencia en los términos de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009). Ello genera un menoscabo en la dignidad, honor, salud mental y la intimidad de la mujer trabajadora que se encuentra en una situación vulnerable. Por lo cual, se debe considerar la perspectiva de género en este tipo de litigios.

La Sala Unipersonal del Tribunal el Señor Juez de la Excma. Cámara Cuarta del Trabajo en los autos "CANALES, MAYRA SOLEDAD C/ PALACIOS, RODRIGO P/ DESPIDO" (CT, 10851721, 2017) dictamina que para poder llevar a cabo la tarea de juzgar con perspectiva de género, resulta fundamenta qué tipo de valoración debe darse a las pruebas. Para una apreciación concreta y correcta, no basta con tener en consideración cada medio de forma aislada, porque la prueba resulta de los múltiples elementos probatorios reunidos en el proceso, tomados en su conjunto, como una “masa de pruebas.. Es indispensable analizar las varias pruebas referentes a cada hecho y luego estudiar globalmente los diversos hechos, es decir, de manera integral.

## 5. Postura de la autora.

El *mobbing* laboral hacia la mujer es una práctica que viene realizándose hace mucho tiempo. Se puede llegar a la conclusión que lo padecido por la actora en manos de su empleador es jurídicamente reprochable, no solo porque hay violencia laboral, sino porque sus artimañas eran realizadas para que esta renunciara. Muchos empleadores y empresas practican estas conductas justamente para que las mujeres renuncien y así desvincularla laboralmente.

Es menester el conocimiento tanto de las normativas como de la doctrina y la jurisprudencia para que al momento de juzgar se ponderen estos aspectos, pudiendo ampararse en estos parámetros para fundar sus criterios al momento de valorar las pruebas, los jueces deben juzgar conforme la realidad actual, ajustándose al contexto que se vive e intentando subsanar la desigualdad latente que se genera y como consecuencia de esto la violencia de género, que acarrea abuso en diversos ámbitos, puede tener un límite si la sociedad en general y los jueces en particular comprenden estos conceptos y empatizan con los mismos.

Si entendemos que la asignación del rol femenino o masculino es cultural y que no nacemos con un género que nos obligue a ser o actuar de determinada manera que los hombres no necesariamente deben imponerse ni las mujeres deben ser sumisas, que jugar con determinados juguetes, usar rosa o azul, o realizar determinadas tareas son prácticas que están naturalizadas pero no por eso dejan de estar impuestas probablemente logremos que la violencia de género no se siga multiplicando.

Se considera que la decisión del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba es correcta, porque no solo valora la prueba en base a la perspectiva de género, sino que analiza toda la normativa vigente sobre la protección integral hacia las mujeres. Asimismo, se acoplan loablemente a las Convenciones y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, los cuales deben marcar un horizonte interpretativo en los litigios donde se discute si hubo o no violencia de género. Sin embargo, todavía queda un largo camino por andar, es necesaria la formación y más leyes de este contenido para erradicar la desigualdad subyacente en este ámbito.



Se puede entrever que gracias a la valoración correcta del problema jurídico de prueba, encuentran una solución para el mismo. Ello es así porque determinan la importancia de juzgar mediante la perspectiva de género, como un todo. Por lo cual, el fallo sienta un precedente no solo en la perspectiva de género, sino también en la cuestión procesal en los litigios donde la mujer se encuentra inmiscuida en violencia.

Por último, hubiese sido una sentencia más novedosa, si la resolución apuntaba a que el empleador tome cursos y capacitaciones en violencia de género, para poner en práctica, porque no es la primera vez que hay una denuncia por una mujer de estas características. Cabe recordar que el Municipio es un ente público, debe de forma obligatoria capacitarse en género y por supuesto, ponerlo en práctica.

## **6. Conclusión.**

Se realiza el análisis del fallo “Chialvo Ivana V. c/ Municipalidad de Villa María y otro – Ordinario – Otros (Laboral) Recurso de Casación” (TSJ Cba, 132, 2020), del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, en su Sala Laboral, en el cual se vislumbra violencia laboral o bien llamado *mobbing* laboral hacia una trabajadora mujer. Se observa una adecuada resolución del caso (en segunda instancia) considerando aspectos que la ley exige al momento de juzgar, teniendo en cuenta las desigualdades latentes en relación al género y valorando las pruebas conforme a los parámetros establecidos.

Por ello, en la sentencia se encuentra un problema jurídico de prueba. Es decir, no es un problema respecto a cómo o qué se introduce como carga probatoria, sino que va más allá y tiene en cuenta la valoración de la prueba en base a determinadas presunciones legales. El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba hace un análisis correcto y loablemente determina una solución en este problema jurídico. Determina que debe valorarse la prueba en base a la perspectiva de género, pero no solo eso sino que se acopla a la legislación vigente. Deja de lado el estereotipo de que la víctima de violencia de género tenía una relación amorosa con su victimario.

Si bien la resolución es correcta, el Tribunal debería haber tomado cartas en el asunto más a fondo y determinar que la Municipalidad de Villa María tome cursos y capacitaciones en materia de género, sobre todo cuando no es la primera vez que ocurre

este tipo de violencia hacia las mujeres que trabajan en dicho organismo. Aún queda un largo camino por andar en materia de género y si bien estos fallos sientan precedentes históricos y necesarios, la problemática se sigue visibilizando en las distintas esferas de la vida cotidiana, es necesario más capacitación apuntada a que los jueces y funcionarios públicos construyan un sentido común más abarcativo, menos patriarcal y con conciencia social, los derechos de las mujeres son derechos humanos.

## 7. Referencias

### 7.1. Legislación

- Ley 24.632. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer – “Convención de Belem do Pará”. 13 de marzo de 1996.
- Ley 26.485. Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 11 de marzo de 2009.

### 7.2. Doctrina

- Benavente, S. (s.f.) Hacia un feminismo popular: los legados de Rodolfo Kusch y Domitila Barrios. Recuperado de: <http://www.centrocultural.coop/revista/1415/hacia-un-feminismo-popular-los-legados-de-rodolfo-kusch-y-domitila-barrios>.
- Bentivegna, S. A. (2017). Un avance en la jurisprudencia argentina frente a la violencia patrimonial de los cónyuges hacia las mujeres. Recuperado de Microjuris MJ-DOC-12242-AR||MJD12242.
- Congreso de la Nación Argentina (2021). Ley Micaela (1er. Ed.) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación.
- Di Corleto, J. (2017). Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género. Recuperado de: [https://www.academia.edu/40551080/Igualdad\\_y\\_diferencia\\_en\\_la\\_valoraci%C3%B3n\\_de\\_la\\_prueba\\_est%C3%A1ndares\\_probatorios\\_en\\_casos\\_de\\_violencia\\_de\\_g%C3%A9nero](https://www.academia.edu/40551080/Igualdad_y_diferencia_en_la_valoraci%C3%B3n_de_la_prueba_est%C3%A1ndares_probatorios_en_casos_de_violencia_de_g%C3%A9nero)

- Ferrer, D. (2011). Espacios de libertad: mujeres, violencia doméstica y resistencia. Recuperado de: [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/valle\\_ferrer\\_\\_2011\\_violencia\\_en\\_la\\_familia.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/valle_ferrer__2011_violencia_en_la_familia.pdf)
- Figueroa, A. M. (2014). Nuevos paradigmas, supremacía constitucional y los derechos de género en Argentina. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/nuevos-paradigmas-supremacia-constitucional-derechos-genero-argentina-nuevos-paradigmas-supremacia-constitucional-derechos-genero-argentina-nv9930-2014-12-22/123456789-0abc-d03-99ti-lpsedadevon?q=%20titulo%3A%20genero&o=16&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTribunal%7CTema%7CEstado%20de%20Vigencia%7CAutor%7CJurisdicci%F3n&t=94>
- Jalil Manfroni, M. V. (2021) Un ejemplo a seguir: cuando se trata de juzgar con perspectiva de género. Recuperado de: Microjuris MJD15902.
- Ministerio Público Fiscal (s.f) Violencias de género y acceso a la justicia. Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Violencias-de-ge%CC%81nero-y-acceso-a-la-justicia.pdf>
- Nallar, F. (2020). La perspectiva de género en la justicia. Recuperado de: RC D 2746/2020.
- Pérez Talamonti, S. M. (2016). Violencia Laboral: algunas consideraciones. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-10374-AR.
- Sosa, M. F. (2021) Violencia en el mundo del trabajo. La violencia no es nueva. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-15897-AR.
- Zaikoski Biscay, D. M. J. (2015) Perspectiva de género y responsabilidad civil. Comentarios de casos jurisprudenciales recientes en casos de violencia contra las mujeres. Cita online: MJ MJ-DOC-7368-AR.

### 7.3. Jurisprudencia

- C.T. "CANALES, MAYRA SOLEDAD C/ PALACIOS, RODRIGO P/ DESPIDO" Fallo 10851721 (2017).

- T.S.J. Entre Ríos “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” Fallo: 5532 (2019).
- “Chialvo Ivana V. c/ Municipalidad de Villa María y otro – Ordinario – Otros (Laboral) Recurso de Casación” Fallo: 132. (2020).