

UNIVERSIDAD  
**SIGLO**



**LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS  
RESABIOS DE CONDUCTAS MACHISTAS.**

**Nombre:** Manuel Gorjón.

**Legajo:** VABG64713

**DNI:** 34992436

**Año:** 2022

**Selección de tema:** Cuestiones de género.

**Selección de Fallo:** "Tribunal Superior de Justicia (10/03/2020). "D. P. A. M. A. S.A. C/ T. C- - PROCEDIMIENTO SUMARIO" - RECURSO DE CASACION XXX.- Provincia de Córdoba.

**Sumario:** I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis y comentarios. V. Conclusión final. VI. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción.**

Hablar de la aplicación de una perspectiva de género en el Derecho constituye, simultáneamente, un reto y un aporte. Reto porque –no obstante los últimos avances doctrinarios y jurisprudenciales– lo cierto es que aún no se entiende con claridad la importancia de la aplicación del enfoque de género al Derecho como una perspectiva fundamental para su desarrollo y análisis. Pero también es un aporte, porque la aplicación de este enfoque permite dar una dimensión más completa al Derecho, como una herramienta de cambio que contribuye de manera importante al reconocimiento de los Derechos Humanos y a la lucha contra la discriminación.

El fallo elegido denota una relevancia jurídica muy importante para todos los ciudadanos, ya que muchas veces se normalizan situaciones de discriminación sin tener conocimiento de la amplia protección que en cuanto a cuestiones de género tiene el ordenamiento jurídico. Fallos como este, marcan un camino muy importante a la hora de sentar bases jurisprudenciales, motivar doctrinariamente, y promover un modelo de decisiones jurídicas tendientes a proteger a las personas de la discriminación. En el caso analizado, la quita de la “tutela sindical” por parte de la empleadora hacía el empleado, pone de manifiesto la ruptura de paradigmas hegemónicos patriarcales en virtud de nuevos paradigmas interpretativos que contienen la perspectiva de género.

En el fallo elegido encontramos un problema jurídico de relevancia en la aplicación de las normas. Existen “supuestos de hecho respecto de los cuales la aplicabilidad de la norma es incierta, discutible o discutida” (Guastini, 1999, p. 4). En este fallo, la parte demandada justifica su obrar minimizando (considerándolas muy

dogmáticas y de un apego estricto a favor de los nuevos paradigmas de la perspectiva de género), quitando trascendencia y no logrando ver el alcance e importancia jurídica que tienen un compendio de normas éticas empresariales, leyes y convenciones (Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” 18 de diciembre 1979; Ley 26.171 del 15 de noviembre 2006; “Convención Interamericana De Belem Do Para” de 1994 ratificada por Argentina en 1996 mediante la ley 24.632 y la Ley N° 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009), que penalizan su conducta. Por otra parte, la demandante realiza una interpretación estricta y objetiva de la ley, argumentando que la conducta del demandado esta correcta y claramente descrita en la ley y que tiene el suficiente peso como para violar en su mayor parte, los nuevos paradigmas de la perspectiva de género, que defienden estas leyes y convenciones nombradas anteriormente.

## **II. Premisa Fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

En el marco de un juicio de exclusión de tutela sindical, iniciado por la empleadora a fin de poder aplicar la sanción de tres días de suspensión al trabajador, por un actuar contrario a las normas éticas de la empresa por medio de conductas tendientes a la discriminación contra la mujer. El demandado llegó a la instancia extraordinaria. El mismo, interpuesto un recurso de casación, en contra del Auto Interlocutorio N° 183/17, dictado por la Cámara de Trabajo de Villa María, para lograr que el TSJ de Córdoba revea la decisión.

En una primera instancia, la empleadora interpone una demanda laboral ante Conciliación para la quita de la tutela sindical que revestía al demandado, pudiendo así aplicar una suspensión de tres días por un accionar contrario a las normas éticas de la empresa a través de conductas tendientes a la discriminación contra la mujer. La Cámara de Trabajo de Villa María hace lugar a la demanda y dicta sentencia en favor de la empleadora. El demandado no conforme con la decisión tomada por la Cámara de Trabajo, realiza una impugnación fundada en las dos causales previstas en el art. 99 de la ley 7987, interponiendo recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. El mismo resuelve declarando formalmente inadmisibile el recurso de casación

interpuesto por el demandado, basando el fundamento de su decisión en los nuevos paradigmas sobre la perspectiva de género y utilizando el correcto encuadramiento legal efectuado por la Cámara interviniente al citar la Convención Belém do Pará, CEDAW y Ley 26485, para el supuesto de hecho acreditado.

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

El tribunal a quo hizo hincapié en que no existían dudas acerca de la verificación de un hecho que objetivamente constituyó un accionar irregular por parte del accionado, y que la denuncia del mismo se encontraba desprovista de connotaciones antisindicales. Puntualizó que tan era así que el factum no fue negado sino minimizado: el propio demandado relató que pidió disculpas a la víctima y adujo que el mismo comportamiento tenía con su esposa e hija. Luego, el tribunal no pudo obviar que su defensa resultaba reprochable en atención a la perspectiva de género que constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (“Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” 18 de diciembre 1979; Ley 26171 del 15 de noviembre 2006; “Convención Interamericana De Belem Do Para” de 1994 ratificada por Argentina en 1996 mediante la Ley n.º 24632 y la Ley n.º 26485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009).

Los nuevos estándares en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer obligan a las entidades estatales y privadas a garantizar al colectivo de mujeres una protección eficaz contra la discriminación a través de políticas orientadas a prevenir y erradicar esta violencia. La conducta reconocida por el demandado se encuentra descripta en la legislación vigente como una acción ofensiva y humillante para quien la padece. Y es la sociedad en su conjunto quien se encuentra conminada a reflexionar y desafiar las normas patriarcales que han regido las relaciones humanas de modo desigual y perjudicando no sólo a las mujeres, sino también a los hombres.

La violencia de género se patentiza en la postura del recurrente, quien frente a la utilización de las perspectivas de género en el tratamiento del litigio se agravia y asume el rol de “condenado” por un hecho que estima menor, dejando de lado tanto el límite de

la decisión (desplazamiento de la tutela sindical) como la posibilidad que invita a la reflexión acerca de las consecuencias que provocan las conductas tipificadas en los dispositivos que promueven su erradicación.

#### **IV. Análisis y comentarios.**

Luego de realizar un exhaustivo análisis considero de suma importancia aplicar la perspectiva de género al fundamento de la sentencia, ya que las normas y leyes reproducen a menudo estereotipos machistas y discriminatorios, que son a su vez reflejados en las interpretaciones de quienes imparten justicia. Con particular enfoque en esta discriminación por género, Di Corleto (2010, p.9) señala: “Tanto en su formulación como en su aplicación, el derecho, lejos de ser un marco neutral, consolida y reproduce concepciones sociales de naturaleza patriarcal”. Considero fundamental tender hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, esto implica que sus comportamientos, aspiraciones, oportunidades, se consideren y valoren equitativamente. La UNIFEM y United Nations Global Compact, (2010b, p. 9) expresa: “No implica que las mujeres y los hombres deban llegar a ser iguales, sino que sus derechos, sus responsabilidades y sus oportunidades no dependan del hecho de haber nacido hombre o mujer.”

Apoyando estas observaciones, en nuestro país la sanción de la ley 27499/2017, más conocida como ley Micaela, al establecer de manera obligatoria la capacitación en temática de género para quienes se desempeñen en la función pública en el poder Judicial de la Nación, con miras a detectar transgresiones al principio de igualdad que puedan pasar culturalmente desapercibidas.

En fallo elegido, encontramos un problema jurídico de relevancia en la aplicación de las normas, en relación a la quita de la tutela sindical que protege al demandado, coincido con el Tribunal que declara inadmisibile el recurso de casación interpuesto por el mismo, donde su conducta se encuentra descripta en la legislación vigente como una acción ofensiva y humillante para quien la padece (en el caso tratado: la empleadora) resultando reprochable en relación a la perspectiva de género que constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Reforzando los argumentos del Tribunal y explicitando mi postura, observo la existencia de una complementariedad entre el fundamento ponderado por el TSJ cordobés y el marco legal nacional e internacional, la ley 26.485 de “Protección Integral de las Mujeres”, en su Art. 4° y Art. 5°, habla de la violencia de género como aquella conducta que de manera directa o indirecta, tanto en un ámbito público como privado basado en una relación desigual de poder afecte la dignidad, integridad física y psicológica. En el fallo seleccionado vemos claramente una violación a estos artículos ya que el demandado minimiza lo inapropiado de su conducta aduciendo que es la manera habitual en que él trata a su mujer e hija. Notamos el sesgo machista en su declaración, característicos de una sociedad que conserva resabios patriarcales, difíciles de remover y que muchas veces se naturalizan como normales.

Sumando argumentos a favor del fallo donde se consuma la quita de la tutela sindical al demandado por el transcurso de tres días, por un accionar contrario a las normas éticas de la empresa, quiero destacar el papel fundamental que tomo la empresa de inversiones Calvert, en colaboración con la Fundación de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas (UNIFEM), en el desarrollo del primer código de conducta centrado en las empresas como vehículo para hacer frente a las desigualdades de género y promover el empoderamiento a nivel mundial. Para guiar a las empresas en cómo potenciar e invertir en la mujer y su avance a escala mundial. De Los Siete Principios de la Mujer de Calvert (Calvert Women’s Principles), que recopilan una variedad de formas en las que las empresas pueden contribuir en el avance de la mujer, en relación a (1) Empleo y compensaciones, (2) Equilibrio entre trabajo y vida, y desarrollo profesional, (3) Salud, seguridad y libre de violencia, (4) Administración y Dirección, (5) Negocio, Cadena de Suministro y prácticas de marketing, (6) Compromiso Cívico y Social, (7) Transparencia y Responsabilidad, podemos ver como estos principios actúan como normas de convivencia para mantener un clima de armonía en las relaciones laborales de los miembros de la empresa y observamos que la conducta inapropiada del acusado viola la generalidad de la buena intención de estos principios, y donde los rasgos principales de su conducta recaen específicamente en el principio N°3 de Calvert que trata sobre Seguridad y Violencia.

En relación a la Discriminación de Género en las Decisiones Judiciales en la actualidad, aún se evidencia discriminación contra la mujer, en la manera que los operadores judiciales valoran las pruebas recolectadas en testimonios de mujeres víctimas

de violencia, reflejando respuestas ineficientes y actitudes indiferentes por parte de éstos en virtud de prejuicios y estereotipos de género que no se logran desterrar completamente. (Asensio et. al, 2010).

Si bien lo descripto anteriormente es una realidad que no podemos obviar y que aún persiste, también notamos el esfuerzo que se realiza en interpretar y fundamentar las sentencias a la luz de estos nuevos paradigmas de la perspectiva de género. En esta línea podemos ver como el fallo: “Q. M. M C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA, Y OTRO (LABORAL)- RECURSO DE CASACIÓN”, con fecha 19 de Junio del año 2020, el Tribunal Superior de Justicia de la ciudad de Córdoba, confirmó el fallo de Cámara por el cual condenó al demandado por acoso sexual. Manifestó que no se evidencian errores de derecho y desconocimiento del sistema probatorio vigente. Respecto a la postura impugnativa expresó que la afirmación relativa a que el Tribunal utilizó erróneamente el método de examen con perspectiva de género, desconoce el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia y que el mismo constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Fallos como estos, son de vital importancia ya que sirven como herramientas para combatir la violencia de género.

## **V. Conclusión.**

En el fallo seleccionado del Tribunal Superior de Justicia en Sala Laboral de la ciudad de Córdoba, advertimos la existencia de un problema jurídico de relevancia en la aplicación de las normas, donde el TSJ cordobés, niega el recurso de casación interpuesto por el demandado, el cual justifica su obrar minimizando, quitando trascendencia y no tomando dimensión del alcance que tienen un compendio de normas éticas empresariales, leyes y convenciones que penalizan su conducta.

Este trabajo se centró fundamentalmente en la investigación y análisis de la regulación legal, nacional e internacional existente sobre los nuevos paradigmas en relación a la perspectiva de género, y como los diferentes operadores judiciales tienen la obligación y el deber de aferrarse a ellos a la hora de fundamentar y dictar sentencias, para poder lograr el avance hacia una justicia más igualitaria, y por ende una sociedad más justa.

Tanto La Cámara de Trabajo de Villa María como el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, coincidieron y no dudaron en tipificar la conducta del demandado como ofensiva y violatoria de estos nuevos paradigmas. El fundamento que las mismas expusieron en ambas instancias deja a la vista que el cambio hacia la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer está llegando.

## **VI. Referencias Bibliográfica.**

### **Doctrina.**

ASENSIO, R. (2010). “Discriminación de Género en las Decisiones Judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género”. Recuperado de <https://www.mpd.gov.ar/pdf/publicaciones/biblioteca/010%20Discriminacion%20de%20Genero%20en%20las%20Decisiones%20Judiciales.pdf>

CALVERT. (2004). “Los principios de la mujer”. Recuperado de: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/118LaPerspectivadeGenero.pdf>

DI CORLETO, J. (2010). “La construcción legal de la violencia contra las mujeres” en “Justicia, género y violencia”. Buenos Aires: Librería.

GUASTINI, R. (1999). “Estudios sobre la interpretación jurídica”. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

UNIFEM Y UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. (2010). Recuperado de: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/118LaPerspectivadeGenero.pdf>

## **Legislación.**

Ley N° 26.485 del 11 de Marzo de 2009. Ley de Protección Integral a las Mujeres.  
Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley N° 24.632 del 13 de Marzo de 1996. “Apruébase 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/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

Ley N° 23.179 del 8 de Mayo de 1985 “Apruébase 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° 27499 del 19 de Diciembre de 2018 “Ley Micaela”. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

Decreto 936/2011 - (05/07/2011) – “Protección Integral a las mujeres”.  
Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/184133/norma.htm>

## **Jurisprudencia.**

Tribunal Superior de Justicia (10/03/2020). ““D. P. A. M. A. S.A. C/ T. C- - PROCEDIMIENTO SUMARIO” RECURSO DE CASACION XXX-. N° Resolución:

163

Recuperado

de:

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=4617>

Tribunal Superior de Justicia (19/06/2020) “Q. M. M C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA, Y OTRO (LABORAL)- RECURSO DE CASACIÓN”. N° Resolución: 307.

Recuperado

de

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=4565>