



**La metamorfosis del estándar probatorio en materia de derecho
laboral, asociada a la perspectiva de género: ¿Un avance de la
jurisprudencia nacional?**

SEMINARIO FINAL

Nota al Fallo

ABOGACÍA

Mendoza, 16 de noviembre del 2022

Alumna: Vargas Miriam

D.N.I.: 26.682.073

Tema: Cuestiones de género

Autos: “C. O. N. M. c/ Prevención ART S.A. s/ Enfermedad accidente s/Recurso extraordinario provincial”

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza

Fecha: 25-mar-2021

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias.

I. Introducción

La perspectiva de género en el ámbito jurídico nacional cumple un rol fundamental en la preservación de los derechos de la mujer. Becchi (2020) estima prudente señalar al respecto que el concepto "género" no atañe únicamente a mujeres, sino que las comprende en mayor proporción o grado; una mirada con perspectiva de género demanda necesariamente poner en duda la "neutralidad" del derecho y tener muy presentes cuestiones como las relaciones de poder existentes, en razón del sistema patriarcal y la discriminación de la mujer.

En el orden legislativo se anticipa además, que el abordaje y el tratamiento de este tópico se encuentra fundamentalmente previsto –entre otros- en la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ratificado el 15/07/1985) y su Protocolo Facultativo (ratificado el 20 de marzo de 2007), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

contra la Mujer (Convención de Belém do Pará de 1994, ratificada el 4 de septiembre de 1996).

Dando cumplimiento a las normativas mencionadas, Argentina sancionó la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.¹ La misma establece distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, simbólica, económica, política y laboral que es la que puntualmente se manifiesta en caso bajo estudio.

Tal y como Pitch (2010) lo destaca, con la aprobación de la citada ley, Argentina promueve “un abordaje integral de la violencia contra las mujeres, que pueda brindar una mayor coherencia a las respuestas del Estado en sus distintas competencias y jurisdicciones” (p. 36). La vigencia de diversas normas tendientes a lograr la equidad en diversos ámbitos es necesario toda vez que para el género femenino la igualdad ante la ley resulta un hecho ficticio generado a partir de mandatos y estereotipos socioculturales del sistema patriarcal (Coronello, 2021).

El fallo elegido para su estudio, fue dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza en el caso “**C. O. N. M. c/ Prevención ART S.A. s/ Enfermedad accidente s/Recurso extraordinario provincial**” (25/03/2021). En el mismo se puso en plano de discusión si las afecciones sufridas por una trabajadora eran o no consecuencia del maltrato recibido en su ámbito laboral; de ser así, dicha determinación la haría beneficiaria de una indemnización laboral por el daño moral sufrido.

A nivel analítico se visualiza una **problemática de valoración de prueba**, la cual según Flórez Ruiz (2004) se manifiesta como un conflicto a la hora de justificar las premisas que conforman el silogismo judicial que da sustento al caso. Dicha circunstancia se manifiesta en torno a que, si bien el juez *a quo* consideró que la prueba acreditó el acoso de la actora, la patología sufrida databa de una fecha en la que el contrato de afiliación estaba extinguido.

Ello sería el motivo de inicio de un recurso extraordinario provincial en el que la actora solicitó la nulidad de la sentencia por considerarla arbitraria y violatoria de su derecho de defensa por haber omitido valorar las pruebas que demostraron que la «primera manifestación invalidante» ocurrió cuando sí estaba vigente el contrato con la aseguradora.

¹ Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009

Finalmente se destaca que este caso posee una importante relevancia, luego de realizar un juzgamiento con perspectiva de género, los magistrados llegaron finalmente a ordenar a los dependientes en su momento de la empresa y que fueran oportunamente denunciados por las trabajadoras y a los directivos de la empresa a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género (art. 32 inc. c) ley 26.485). Además, se ordenó a los responsables de ocasionar y perjudicar a la salud, libertad y dignidad de las trabajadoras, a pedir disculpas tanto a la actora y a las demás mujeres que habían sido víctimas de su violencia (art. 4 ley 9263).

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

La Sra. C. O. N. M. fue trabajadora de la firma Trammat S.A. y otras U.T.E. desde el año 2014 hasta el año 2016 cumpliendo tareas de auxiliar de abordó. Durante la vigencia de dicha relación, la misma fue diagnosticada con una reacción vivencial anormal grado III con manifestación depresiva, y con nexo de causalidad adecuado con el trabajo, determinándose una incapacidad parcial y definitiva del 11,50 %.

Tras dichas circunstancias la trabajadora C.O.N.M. demandó a la aseguradora de riesgos de trabajo denominada Prevención A.R.T. en reclamo de un pago en concepto de incapacidad laboral permanente que no había percibido y que a su entender le correspondía.

La Excma. Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza rechazó la demanda interpuesta. Para así decidir, el Tribunal de origen acogió la defensa de falta de legitimación sustancial pasiva de la demandada por cuanto consideró que la primera manifestación invalidante se había producido en diciembre de 2020, cuando ya se había extinguido el contrato de afiliación con su empleadora.

Contra dicha decisión la Sra. C. interpuso recurso extraordinario provincial, fundando su queja en que la sentencia resultaba arbitraria y violatoria del derecho de defensa. Afirmó que la primera manifestación invalidante ocurrió en diciembre de 2014 y junio de 2015, y que prueba de ello eran los recibos de haberes que consignaban ausencias por enfermedad.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, resolvió admitir el recurso extraordinario provincial y en consecuencia, anular parcialmente la misma y

remitir la causa a la misma Cámara de origen, a fin de que se determinen las indemnizaciones correspondientes a la Sra. C. O. N. M. Además, se sentenció ordenar a dos de los entonces dependientes de la empresa señalada y que fueran oportunamente denunciados por las trabajadoras, así como a los directivos de la empresa «Tramat S.A. y otros UTE» a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género (art. 32 inc. c) ley 26.485).

Asimismo, se obligó a los previamente señalados, a pedir disculpas tanto a C. O. N. M. como a las demás mujeres que fueron víctimas de su violencia (art. 4 ley 9263) por todos los sucesos lamentables que ocasionaron y perjudicaron la salud, libertad y dignidad de las trabajadoras. Finalmente, se recordó a la empresa condenada que resultaba obligatorio contar con el «Protocolo de Convivencia Laboral obligatoria» para la resolución de conflictos que pudieran generarse dentro de la misma (Art. 18 Resolución N° 8.820 -SSTyE) y, la colocación de cartelera informativa y preventiva sobre violencia laboral.

III. *Ratio decidendi*

La Corte provincial advirtió que se encontraba acreditado el contexto de violencia laboral sufrido por la trabajadora y por lo tanto el nexo causal entre trabajo y la patología denunciada. Siendo así, correspondía activar una valoración y evaluación del contexto en el cual se inscribió la relación de trabajo y las circunstancias de vulnerabilidad de la trabajadora desde una perspectiva de género.

Desde la perspectiva de los magistrados, y como fue sostenido en el precedente «Krauss»² el desarrollo de la problemática de las mujeres y la desigualdad, había permitido advertir la invisibilización de prácticas basadas en estereotipos que resultaban discriminatorias. Ello imponía el deber de otorgar una mayor atención en la persona que debía juzgar, estándose alertada de que ciertas desigualdades que podían pasar desapercibidas para el sistema de justicia y para las personas involucradas.

Se destacó que la perspectiva o visión de género era una categoría analítica destinada a cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitieran incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. La idea de igualdad no sólo estaba consagrada expresamente en el texto

² SCJ de Mendoza, “Kraus” (2020).

constitucional (art. 16 CN y 7 Constitución de Mendoza), sino, también, en el ámbito de la normativa internacional.

De este modo, se destacó la necesidad de que el análisis del plexo probatorio reunido se efectuara teniendo en cuenta los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, particularmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, «Belem Do Pará», y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer «CEDAW»-; así como también, entre otras, las normas contenidas en la Ley N° 26.485 destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres»; la Ley N° 23.592, la Resolución de la STSS n° 8820/2016, la Ley provincial N° 9263, el Convenio 190 de la OIT, etc.

En cuanto a la valoración de las pruebas vertidas en el caso, se sostuvo la aplicación de la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos, establecida en el inciso i) del art. 16 de la ley 26.485. También se destacó la necesidad de aceptación expresa de presunciones e indicios como medios de prueba (art 54 CPL) requeridos en los casos de mobbing.

Ante ello se destacó que los dispositivos normativos mencionados, no introducían un nuevo método de valoración probatoria para los casos de violencia de género, dado que siempre la prueba debía valorarse conforme al sistema de la sana crítica racional (art. 69 CPL). Según la visión de los magistrados, lo que se hacía simplemente, era 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.

Ello se convertía en un vector necesario para evitar que los órganos jurisdiccionales decisores se apartaran del contexto fáctico propio de este género de conductas. Dicho de otro modo, era el contexto en el que se insertaba el ilícito el que venía a determinar el modo en que debía apreciar el elemento probatorio; y por ello era que en los casos de violencia contra las mujeres el testimonio de la víctima ostentaba un valor fundamental en la comprobación de los extremos necesarios para la determinación del hecho y la imputación de responsabilidad.

Es decir, el juez no podía apreciar la prueba aislándose de los aspectos fácticos y modales que conformaban las particulares circunstancias de cada caso en concreto. Ya que su labor hermenéutica debía atender no sólo a los bienes jurídicos que resultan protegidos por las normas jurídicas en juego sino, también, a las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas. Desde esta perspectiva, se estimó que uno de los valores significativos que ostentaba la ley n° 26.485, era precisamente reforzar el método de valoración en materia de erradicación de la violencia contra la mujer, para lograr desterrar las prácticas nocivas derivadas de la cultura jurídica patriarcal-inquisitiva, que tanto daño causaban.

Finalmente se concluyó que las pruebas analizadas eran concluyentes en cuanto a que los distintos episodios de violencia laboral se habían configurado en espacios temporales que concordaban con la cobertura de demandada, en los términos del art. 47 de la L.R.T. Así entonces se podía determinar la responsabilidad por la que la demanda debía de responder.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Retomando la línea analítica del problema de prueba individualizado, se exterioriza la necesidad de atender al estándar probatorio que se utiliza para resolver casos vinculados con violencia de género. Atento a ello, se parte por razonar el valor jurisprudencial que posee el enfoque de género como eje de estudio transversal, en materia de derecho laboral.

Tradicionalmente la discriminación laboral ha sido tutelada generalmente mediante el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo que dispone: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Luego se sumaría la aplicación al ámbito laboral de la ley 23.592 de actos discriminatorios (B.O. 05/09/1988) que en líneas generales prohíbe cualquier tipo de trato discriminatorio, independientemente del contexto del que se trate.

Actualmente, se dispone de material legislativo de origen internacional apto para dar batalla a la insoslayable e insostenible situación de violencia de género a la que muchas mujeres se ven expuestas. Estas bases y compromisos emanados de normas de

origen internacional fueron las responsables del dictado –a nivel nacional- de la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (B.O. 14/04/2009).

Dicha norma constituye una herramienta fundamental en la identificación y erradicación de la violencia de género. Parte de ello se debe a que su artículo 4° define a este actuar discriminatorio como:

(...) toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Más adelante, la misma norma -en su artículo 6°, inc. c- conceptualiza a la violencia laboral contra las mujeres, diciendo que:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

Estas primeras nociones, en modo alguno deben independizarse del documento redactado por la Organización Internacional del Trabajo, y titulado como Convenio N° 190; compuesto por un contundente y relevante contenido que propende al reconocimiento del derecho de toda persona a trabajar y desarrollarse en un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, -cualquiera sea su modo de expresión-. El mismo, entabla un llamamiento formal a los empleadores a convertirse en partícipes de una actividad encaminada en erradicar comportamientos que puedan constituir una violación o un abuso a los derechos humanos.

A tenor de estas apreciaciones, es imprescindible remarcar que la doctrina ha revelado que los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional no crean nuevos derechos, sino que legitiman y especifican las obligaciones que deben ser asumidas por los Estados y también por los particulares para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (Picón, 2021). Es que no debemos olvidar que la aceptación y reconocimiento de lo normado de la

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, «Belem Do Pará», y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer «CEDAW» resultan ser las bases originarias indiscutibles, en lo que hace a las cuestiones de género.

Ahora bien, ¿Cómo se afronta y como se atiende a la actividad probatoria en donde subyacen trasfondos de violencia de género? Desde lo legislativo, la ley 26.485 en su artículo 30 colma al juez de amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las medidas que fueren necesarias para indagar los sucesos. En tanto el artículo 31 reconoce el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, y el principio de la sana crítica como criterio evaluatorio de las pruebas ofrecidas.

Por lo demás, es importante resaltar la directiva del art. 16 de la norma en comentario, en cuanto establece el deber de garantizar a las mujeres, todos los derechos reconocidos “en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten” perfilándose en el reconocimiento de una amplitud probatoria destinada a “acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigo” (art. 16, inc. i). Así, se ha llegado incluso a afirmar que:

La Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, establece criterios en la interpretación de la prueba, que si bien constituyen pautas generales, importan un compromiso para el juzgador de valorar la prueba con perspectiva de género, es decir, con una mirada integral de la problemática, analizando las particularidades que presenta cada contexto en que se desarrolla el hecho. (S.C.J. de Mendoza, “Incidente en Fc/ Fernandez Serione...” - 26/09/2019 – LS592-228).

Pero, sin embargo, ello no obsta a la existencia de grandes encrucijadas que se relacionan con la valoración y trascendencia que posee la prueba en torno a estas cuestiones. Así, por ejemplo, Khedayán (2020) se muestra en pleno apego a lo razonado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pellicori, Liliana Silvia c/

Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, Fallos: 334:1387, 15/11/2011.

El criterio que el citado autor asume y defiende se describe del siguiente modo:

(...) el actor deberá probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio y, finalmente, el juez formará su convicción respecto de la existencia (o no) del motivo, al valorar el conjunto de las pruebas aportadas. Este método no invierte la carga de la prueba pues el trabajador debe aportar indicios suficientes que generen una presunción judicial de la existencia de discriminación. (Khedayán, 2020, p. 4)

Por último –y no por ello menos importante- resta destacar que la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán, sala civil y penal, 15/8/2017, al resolver en el caso "M. L. A. s/ lesiones leves agravadas y amenazas de muerte en concurso ideal" razonó que, en los procedimientos judiciales vinculados con la problemática de la violencia de género, el testimonio de la víctima tiene valor probatorio. Ello de algún modo profundiza la relevancia de los derechos de posible concultamiento como eje medular en la toma de decisiones judiciales.

V. Postura de la autora

En fallo elegido para su estudio, se debió razonar a nivel jurídico, si las afecciones sufridas por una trabajadora eran o no consecuencia del maltrato recibido en su ámbito laboral. En este plano, y ante la problemática de valoración de prueba individualizada, nos detenemos un momento a manifestar nuestra visión al respecto.

Adentrándonos en el aspecto fáctico que motivó a este proceso, hay dos cuestiones centrales que no pueden escapar a nuestro entendimiento. Por un lado, el impacto que las cuestiones de género generan en el terreno judicial; y por otro, el principio de amplia libertad probatoria que –rige desde la ley 26.485- para acreditar los hechos denunciados, de acuerdo con el principio de la sana crítica.

Partiendo de estas premisas, es relevante destacar que, en el presente caso, la existencia de un ambiente de trabajo perjudicial y violento para la trabajadora es un hecho demostrado, y que, ello no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora ni por la compañía aseguradora.

Desde lo jurídicamente enmarcable, cualquier tipo de violencia ejercida sobre la mujer, -sin importar el ámbito del que se trate- atenta contra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, tanto como a la dignidad y a la integridad humana. Lo cual debe ser valorado a tenor del art. 16 de la CN, del art. 7 de la Constitución de Mendoza, así como de la ley 23.592

Inclusive, no es ocioso dar cuenta de ciertos deberes que emanan de los instrumentos internacionales mencionados supra y que generan obligaciones para los Estados parte, independientemente del modo en cada uno de ellos se organice internamente. Así, por ejemplo, la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres. De hecho, según la OIT, los empleadores deben tomar cartas en el asunto y ocuparse mediante herramientas efectivas, de prevenir cualquier tipo de violencia de este tipo que pueda producirse dentro del ámbito laboral.

De este modo, se llega a asumir, que cuando la tarea preventiva no se ha llevado a cabo, o no ha sido eficaz en este sentido, el análisis del plexo probatorio reunido se efectuara teniendo en cuenta los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia. Ello debe atender de modo trascendental el principio de amplia libertad probatoria dispuesto por la ley 26.485; la cual además favorece a su esclarecimiento con definiciones claras de lo que se asume como un acto de violencia contra la mujer en general, y de tipo laboral en particular (entre las diversas tipologías y modalidades definidas por la norma).

En cuanto a la valoración de las pruebas vertidas en el caso, los magistrados sostuvieron la aplicación del referido principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados (art. 31, ley 26.485). Para ello tuvieron en cuenta tanto las circunstancias especiales en las que se desarrollaron los actos de violencia, tanto como los testimonios de los testigos (art. 16, inc. i), ley 26.485).

Así entonces, este tipo de casos demanda de la aceptación expresa de presunciones e indicios como medios de prueba requeridos en los casos de mobbing, y ello se conjuga a la vez con todo el material probatorio en el que se logra colegir que la trabajadora evidenciaba sintomatología compatible con crisis de angustia acorde a los episodios vividos en su puesto de trabajo. Al margen de ello, no podemos rehuir a las bases y directrices fijadas por el precedente “Pellicori” y comentadas por Khedayán

(2020), donde se expone que es el actor quien deberá probar hechos que los hechos denunciados constituyan serios indicios aptos para inferir una presunción de discriminación, mientras a su vez el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio.

A tenor de estas apreciaciones, es imprescindible remarcar que la doctrina de Picón (2021), así como muchos otros se muestran a favor de que los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional especifican las obligaciones que deben ser asumidas por los Estados y también por los particulares para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Y sin lugar a dudas, este decisorio es un ejemplo que se expide en igual sentido, razón por la que finalmente nos manifestamos plenamente en favor de lo resuelto por el tribunal; por su claro acatamiento a la doctrina, legislación y jurisprudencia nacional y mayoritaria desarrollada en este sentido.

VI. Conclusiones

En fallo elegido para su estudio, fue dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza en el caso **“C. O. N. M. c/ Prevención ART S.A. s/ Enfermedad accidente s/Recurso extraordinario provincial”** (25/03/2021). En el mismo se puso en plano de discusión si las afecciones sufridas por una trabajadora eran o no consecuencia del maltrato recibido en su ámbito laboral.

A nivel analítico el mismo fue razonado desde una mirada de género, que en este caso de solapó en una problemática de valoración de prueba producida en torno a la acreditación de la existencia de un acoso laboral en contra de la trabajadora. Todo ello llevó a que se determine que se observaba con claridad que en la causa:

(...) se configuraron hechos y situaciones que colocaron a la trabajadora en situación de vulnerabilidad y discriminación por razones de salud agravadas por razones de género. La trabajadora fue víctima de malos tratos y de acoso en el ámbito laboral por parte de sus superiores, lo que la llevó a padecer reacción vivencial anormal grado III con manifestación depresiva, conforme la pericia psicológica rendida en la causa. (Considerando 5º, Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Kraus I. A. en Jº 12345 Kraus I.A. c/La Caja A.R.T. p/Enfermedad profesional p/Rec. Ext. Pcial., (11/11/2020), CUIJ: 13-04792150-8/1(033002-12345)).

A la luz de lo expuesto hemos de concluir que, en materia de discriminación laboral por motivos de género y orientación sexual, este caso reafirma la vigencia del esquema probatorio del precedente “Pellicori”, al cual se adhiere. Cada elemento analizado nos permite constatar el valor fundamental que adquiere el juzgamiento con perspectiva de género, y más aún, como ello impacta en el modo en que se analizan las pruebas.

Se destaca finalmente, que este decisorio es un claro llamamiento a todos los entes judiciales, de hacerse eco de estas cuestiones y promoverse como piezas fundamentales de esta lucha que pretende erradicar la violencia de género en todas sus formas. Resta subrayar, que al margen de cualquier dispositivo legislativo, el mayor compromiso debe ser asumido tanto por los magistrados como por los empleadores, quienes deben doblregar sus esfuerzos para evitar este tipo de hechos, y sobre todo preservar la dignidad y derecho de la mujer, tal y como lo ha manifestado la ley 26.485 desplegada en este sentido.

VII. Referencias

Doctrina

- Becchi, M. R. (2021). Violencia laboral y juzgamiento con perspectiva de género. *La Ley*, pp. 19-66.
- Coronello, S. É. (2021). Derecho tributario y género. *La Ley*, , Año LXXXV, N° 49, pp. 1-36.
- Flórez Ruiz, J. R. (2004). Aproximación a los problemas de prueba en la argumentación jurídica. *Revista de la Universidad Autónoma Latinoamericana N° 1*, pp. 82-88.
- Khedayán, E. (01 de septiembre de 2020). *La prueba de la discriminación laboral por motivos de género y de orientación sexual*. Obtenido de El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social , Número 9: Cita On line: ED-CMXXXV-360
- Picón, L. N. (01 de junio de 2021). *El Derecho*. Obtenido de Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 6: Cita Digital: ED-MDCCCLXXVII-363
- Pitch, T. (2010). Sexo y género en de y en el derecho: El feminismo jurídico. *nales de la Cátedra Francisco Suárez*, N° 44, pp. 435-459.

Legislación

Convenio N° 190 OIT, ratificado mediante ley 27.580 (B.O. 15-12-20).

Ley 9.263, (2020). Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral. (BO 28/10/2020). *Gobierno de la Provincia de Mendoza.*

Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). (BO 03/06/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios. (BO 05/09/1988). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 24.557, (1995). Ley de Riesgos de Trabajo. (BO 13/09/1995). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 24.632, (1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Jurisprudencia

C.S.J. de Tucumán, sala civil y penal, (2017). "M. L. A. s/ lesiones leves agravadas y amenazas de muerte en concurso ideal" (15/8/2017).

CSJN, (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", Fallos: 334:1387 (15/11/2011).

S.C.J. de Mendoza, Incidente en autos N 13-04627885-7/1 FC/ Fernandez Serione Lucas Emmanuel p/ Abuso sexual con acceso carnal (6743) p/ Recurso Ext. de Casación p/Recurso Reposicion in extreminis, Expte. 130486256941 (26/09/2019).

SCJ de Mendoza, C. O. N. M. c/ Prevención ART S.A. s/ Enfermedad accidente s/Recurso extraordinario provincial, (25/03/2021), Cita: MJ-JU-M-129122-AR | MJJ129122 | MJJ129122.

SCJ de Mendoza, Kraus I. A. en J° 12345 Kraus I.A. c/La Caja A.R.T. p/Enfermedad profesional p/Rec. Ext. Pcial., (11/11/2020), CUIJ: 13-04792150-8/1((033002-12345)).

