



UNIVERSIDAD SIGLO XXI

ABOGACÍA

2022

“C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO”

(Sentencia definitiva Nro. 93193 Causa Nro. 35969/2017/CA1).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. Capital Federal.

**Hacia una Justicia con perspectiva de género: su importancia en el
ámbito laboral**

Autor: Ibañez, Joaquin

Legajo: VABG95018

Docente: Caramazza, Maria Lorena

Sumario:

I. Introducción. II. Premisa fáctica e historia procesal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis y comentarios del autor. IV1. Descripción conceptual desde la doctrina y la jurisprudencia. IV2 Postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de revisión bibliografía

I. Introducción

En el caso expuesto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal debía expedirse en virtud del recurso de apelación interpuesto tanto por la parte actora como por la demandada, ante la sentencia del Juzgado del Trabajo Nro. 77 de la Capital Federal.

La actora interpuso recurso de apelación al considerar que la sentencia de primera instancia no hizo lugar a su reclamo, en virtud del cual se solicitaba una indemnización por despido discriminatorio.

En su voto, la Jueza de Cámara, Gloria M. Pasten De Ishihara, voto al cual luego adhiere la Jueza Maria Cecilia Hockl, contextualiza al caso dentro de la denominada perspectiva de género, cuestión sumamente relevante y sobre la cual radica la base del presente trabajo.

Para comenzar el abordaje del tema, considero oportuno aproximarnos a lo que el término “género” representa. El concepto “género” es una construcción social e histórica, la cual se expresa principalmente a través del lenguaje y de la cultura.

Hay que diferenciar el concepto “género” del término “sexo”. Este último identifica las diferencias biológicas y constitutivas de las mujeres y los hombres, mientras por “género” se entiende como el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos. Por tanto, el género se refiere a la relación entre hombres y mujeres y la manera en que se construyen socialmente.

Es evidente la influencia que ejerce el género sobre la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad.

La diferencia entre la mujer y el hombre construida a partir de patrones socioculturales coloca a la mujer en un plano de desigualdad frente al hombre,

generando violencia estructural y dando lugar a relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos.

Para lograr que se diriman conflictos judiciales con “perspectiva de género” es necesario que se reconozca la existencia de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género. Es decir, que se lleve a cabo procesos educadores que permitan entender, explicar e interpretar las prácticas sociales y culturales identificando la existencia de estereotipos que envuelven las relaciones de poder y dominación de un género sobre otro y que aparecen muchas veces invisibilizadas, situación que genera la denominada violencia de género, entendida 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, la cual afecta la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también la seguridad personal de las mujeres.

Por lo tanto, el juzgar en ese sentido, implica un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres para visualizar allí las situaciones de opresión de un género sobre otro basadas en una relación de desigualdad.

Existe una obligación inexcusable de los operadores judiciales para que sus actuaciones judiciales sean necesariamente ser analizadas y juzgadas con perspectiva de género, es decir a favor del principio de igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer, ya que de no hacerlo, se avalaría la reproducción de estereotipos que operan como refuerzo a la subordinación.

Esta obligación nace también en la normativa internacional, a la cual el Estado Nacional debe adecuarse.

A partir de la aproximación desarrollada hacia el término “género” y establecida la necesidad de abordaje de las causas desde una perspectiva de género, puedo afirmar que el fallo elegido nos plantea un problema de relevancia jurídica, puesto que, según se expone, la perspectiva de género debe ser abordada a partir de la obligación legal asumida por el Estado nacional, la cual encuentra fundamento en los instrumentos internacionales suscritos por nuestro país, por la Constitución Nacional y por las leyes nacionales.

El Juez de primera instancia no tuvo en cuenta dicha normativa y sólo se limitó a analizar los hechos y dictar sentencia desde el ámbito laboral. Dicha decisión fue dejada

sin efecto por el Tribunal de Alzada, quién asumiendo las obligaciones estatales con respecto a la perspectiva de género, actuó y juzgó en pos de la protección integral de la mujer en todos sus ámbitos, en este caso en particular, la no discriminación en el ámbito laboral.

A partir del presente trabajo, se llevará a cabo una descripción y análisis de la premisa fáctica y la historia procesal del órgano judicial del cual emana el fallo analizado, como así también de la ratio decidendi y de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, y de esta manera poder arribar a una conclusión en relación al fallo y a la temática abordada.

II. Premisa fáctica e historia procesal

La parte actora accionó ante el Juzgado del Trabajo Nro. 77 de la Capital Federal en procura del cobro de un monto dinerario indemnizatorio como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo que la unió con las empresas coaccionadas (Coto CICSA y Lince Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo).

La actora incluyó en su reclamo el concepto “daño moral”, por haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral y en razón de su nacionalidad, por parte de un supervisor de la cooperativa demandada quien se desempeñó como su superior jerárquico (Sr. G, C.), a quien demandó por dicho concepto junto con la empresa Cooperativa. Explicó que dichas circunstancias derivaron en su desvinculación, y calificó de discriminatorio dicho distracto.

La actora se consideró despedida por la negativa de tareas efectuada por la codemandada Cooperativa de Trabajo Lince Seguridad Limitada, a quien le comunicó además la existencia de maniobras tendientes a evadir su responsabilidad frente a los hechos que denunció en los términos de la existencia de un acoso sexual, proferido por el Sr. C.A. G, quien se dirigió siempre con lenguaje soez, amenazas verbales, propuestas desubicadas (con referencias explícitas a propuestas sexuales), insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, conductas físicas de hostigamiento, entre otras.

Con respecto al reclamo por “daño moral”, el Juez de la instancia inferior examinó los elementos y entendió configurada la situación de acoso sexual denunciada en la demanda, la cual se encuadró en la ocurrencia de un supuesto de violencia laboral; motivo por el cual receptó el reclamo y derivó a condena una suma dineraria, por las

que deberán responder solidariamente el demandado Sr. G, C. y Lince Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo. Sin perjuicio de las consideraciones formuladas en el pronunciamiento, se desestimó la reparación pretendida por la actora por entender que no se demostró que en el particular se tratara de un despido discriminatorio, limitando la reparación indemnizatoria unicamente por el delito de acoso sexual.

Frente a la sentencia del Juzgado del Trabajo Nro. 77 de la Capital Federal, la misma es apelada tanto por la parte actora como la parte codemandada, presentando cada una de ellas los agravios correspondientes.

La parte actora se queja frente al rechazo de la sumas reclamadas en concepto de diferencias salariales, pretensión que articuló en la demanda y que el anterior juzgador consideró que no se hallaban cumplidos. Por las consideraciones y análisis que esgrime, solicita la revisión de lo resuelto al respecto. Además, rebate el examen de las constancias de autos y en particular, de la prueba testimonial agregada a instancias de su parte; y sostiene la existencia de los indicios que comprueban que el distracto fue discriminatorio, motivo por el cual solicita se examine y se dicte condena por daño moral fundado en dichas razones.

Por su lado, la parte demandada apela la sentencia recaída en anterior instancia frente a la condena que la responsabiliza en los términos del art. 30 LCT y por los fundamentos que expone.

En virtud del recurso de apelación interpuesto por las partes, la causa recae sobre la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal.

La Cámara resuelve, previo análisis de la ratio decidendi el cual será abordado a continuación, con voto de la Dra. Gloria M. Pasten de Ishihara al cual adhiere la Dra. María Cecilia Hockl.

En su voto, la Cámara confirma el fallo apelado en cuanto pronuncia condena respecto a la acción por despido; en segundo lugar modifica el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral, admitiendo el agravio de la parte actora y estableciendo una reparación comprensiva de los rubros reclamados por la parte actora (individualizado en su demanda como despido discriminatorio y acoso sexual) y fijando el crédito a favor de la actora por dicho concepto, los que incluyen tanto la acción por despido como por el reclamo de daño moral.

III. Análisis de la ratio decidendi

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se pronunció de manera unánime a través del voto de la Dra. Gloria M. Pasten de Ishihara, al cual luego adhiere la Doctora María Cecilia Hockl.

A través de su voto, la Cámara resuelve el problema jurídico que fuera planteado en el módulo inicial, es decir, establece el núcleo de su argumentación jurídica resolviendo el dilema planteado sobre qué norma jurídica debe ser aplicada en el caso -problema de relevancia jurídico-.

Para ello, considera conveniente juzgar la violencia de género en el ámbito laboral desde una perspectiva de género, cuya abordaje se encuentra protegido y amparado por normativa internacional a la cual nuestro país se encuentra obligado, como así también a normas y leyes de índole nacional.

Con respecto a la legislación internacional, la Cámara basó su voto según lo dispuesto por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer –CEDAW- y la Convención de Belém do Pará; y en el ámbito interno, la ley 26.485 de Protección Integral a la Mujer.

La CEDAW en su art. 2 ordena que “Los Estados Partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas...para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección...con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales...”.

A su vez el art. 7 de la Convención dispone “Que los Estados Partes se comprometen a tomar medidas inmediatas y eficaces...”.

Por su parte, la Convención de Belém do Pará, en su art. 7 enumera las medidas que deben adoptar los Estados partes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia, entre ellas: actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; adoptar medidas administrativas, jurídicas, legislativas, procedimientos legales justos y eficaces, mecanismos judiciales y administrativos para que la mujer tenga acceso efectivo a la reparación efectiva del daño...”.

Por último, la ley 26.485 desarrolla las obligaciones de los tres poderes del Estado y ordena que adopten las medidas necesarias para el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones, garantizando los principios rectores que luego son objeto de una extensa descripción.

Los Estados pueden ser declarados responsables por actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de derechos o para investigar, castigar actos de violencia contra la mujer ya sea perpetrados por el Estado o sus particulares y proporcionar reparaciones a las víctimas.

Asimismo, el voto de la Cámara utilizó como argumento jurídico a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-. El Convenio 111 de 1958, ratificado por ley 17.677, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, define en su artículo 1 a la discriminación como toda “... distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...”.

A su vez este organismo internacional en el pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", ha definido a la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Con respecto a la normativa nacional vinculada al ámbito laboral, la Cámara se vale del art. 14 bis y 16 de la Constitución Nacional y a su vez la Ley de Contrato de Trabajo, en numerosas normas (17, 72, 81, 172, 178, 181 y 187) garantiza el principio de igualdad y la prohibición de discriminar en el empleo fundada en el sexo o en su estado civil.

En relación a la no discriminación, la Cámara apoya su voto en el art. 1, primer párrafo, la ley 23.592 dispone que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido de la damnificada o damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. En el segundo párrafo, entre los actos y omisiones que particularmente considera discriminatorios, incluye razones de sexo.

Asimismo, la ley 26.485 de Protección integral a la mujer y su decreto reglamentario 1011/2010, sancionada en el año 2009, de vital importancia para conocer los alcances y la magnitud de la problemática que atañe a las situaciones de violencia y

discriminación contra la mujer, en los arts. 4 y 5 define el concepto de violencia contra las mujeres 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...”, que se tipifica como hostigamiento, humillación y coerción verbal y que apareja como consecuencia un perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.. Expresamente prescribe que la discriminación en el ámbito laboral es cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

En el ámbito internacional, la CEDAW prescribe que “...la expresión “discriminación contra la mujer...” denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (art.1, Parte I), noción que es la consagrada y transcrita en forma íntegra en el art. 3 inc. a de la ley 26485.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará), declara que toda mujer tiene 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, los que comprenden entre otros, el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, a la igualdad de protección ante la ley y de la ley, a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (arts. 4 y 6).

Por todo ello, el Tribunal de Alzada considera que la ruptura de contrato de trabajo ha sido motivada por actos discriminatorios originados a raíz de la condición de mujer de la actora y por su pertenencia a otro país; que el acosador incurrió en conductas absolutamente prohibidas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional, tendientes a obtener favores sexuales como condición para que la actora

mantuviera su fuente de trabajo y al no lograrlo, la hostigó verbal y psicológicamente, constituyendo, de acuerdo al intercambio telegráfico, una de las principales razones por las cuales se consideró despedida excluyéndose contra su voluntad del ámbito laboral donde cumplía servicios.

Que “en estas condiciones, la indemnización establecida por el Sr. Magistrado de Grado limitada al acoso sexual sin mayores consideraciones respecto del alegado despido discriminatorio, luce por lo menos inconsistente, menguada y contraria al plexo legislativo de aplicación a la causa y a los hechos fácticos acreditados”.

Por los motivos antes expuestos, la Cámara sugiere admitir el agravio de la parte actora y establecer una reparación comprensiva de los rubros reclamados por la parte actora (individualizado en su demanda como despido discriminatorio y acoso sexual),

En virtud de ello, la Cámara resolvió modificar el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral y fijar un nuevo crédito a favor de la actora por dicho concepto, admitiendo como rubro indemnizatorio al despido discriminatorio.

IV. Análisis y comentarios del autor.

IV1. Descripción conceptual desde la doctrina y la jurisprudencia.

En el presente apartado se desarrollan conceptos relativos a la temática en cuestión, analizados a partir de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales con la finalidad de llevar a cabo un análisis crítico del fallo y de esta manera proceder a elaborar una postura acerca de la temática y la decisión del Tribunal.

En primer lugar cabe destacar el reconocimiento doctrinario y jurisprudencial acerca de las desigualdades entre la mujer y el hombre en todo ámbito social y en el ámbito laboral en particular. A partir del caso “P.M. d.l.A. c/ Sociedad Anónima La Nación s/ despido”, de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal, se afirma que estas relaciones de poder se generan a partir de la construcción cultural que asigna atributos y conductas a las personas según su pertenencia a un sexo biológico, en donde rige un orden jerárquico -que ha sido naturalizado por siglos- favorable a los varones, al tiempo que se consolida la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada, y se generan así las justificaciones necesarias para la supervivencia de esta ideología.

Como lo afirma Pamela Rearte y Maite Herrán (2017), en este contexto socio-histórico nacemos, crecemos, aprendemos, nos socializamos y reproducimos los roles que de forma desigual y asimétrica la sociedad patriarcal nos impone.

A partir de este concepto surge la necesidad como Estado de tener un abordaje jurídico con perspectiva de género, tal cual lo sostiene Jalil Manfroni (2021), la cual la define como una herramienta de análisis de las prácticas, costumbres, ideas, normas, con el objeto de vislumbrar las relaciones de desigualdad entre los géneros y los efectos de las distintas normativas en la producción y reproducción de la discriminación. Esta perspectiva ayuda a los jueces y juezas a examinar los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder entre los géneros.

En esta misma senda, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en “K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional s/ recurso extraordinario provincial”, considera que hacer visibles las desigualdades naturalizadas socialmente constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico, por lo que el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no silenciar situaciones incompatibles con la premisa de tolerancia cero ante supuestos de violencia, y menos cuando aquellas tienden a perpetuar estereotipos discriminatorios en razón del género de las afectadas.

Pero no solo es un deber moral del Estado sino que también se encuentra obligado para actuar en ese sentido. Stella Maris Martínez (2012) hace énfasis acerca de los compromisos asumidos por el Estado a partir de la adhesión a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y al sancionar 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. En dichas legislaciones el Estado se obligó, entre otras cosas, a difundir el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; fomentar la educación y capacitación de integrantes del sistema de administración de justicia; brindar patrocinio jurídico especializado; y promover la integración transversal del género.

Dicha obligación fue destacada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, al afirmar que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos

estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional”, subrayando especialmente las obligaciones estatales establecidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de adoptar todas las medidas apropiadas “para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo”.

Ahora bien, con respecto al ámbito laboral, debe atenderse con especial atención la violencia y la discriminación que existe en relación al género, en pos de garantizar no sólo la salud física, sino también preservar la salud psicológica y mental de la mujer. Tal situación se ve configurada cuando sus móviles son prejuicios irracionales sobre cierto grupo específicamente protegido, o categorías de situaciones que el sistema legal antidiscriminatorio protege para evitar que se vulnere el derecho a la igualdad de trata u oportunidades, tal cual lo menciona Osvaldo Mario Samuel (2017).

Una vez acreditado el daño moral con fundamento en cuestiones de género, corresponde que la víctima reciba una indemnización por el daño recibido, independiente del daño material. Tal situación se observa en la decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal en “D. C. C. M. c/ AHUMAR S.A. s/ despido”, que sostiene que el maltrato psicológico en el lugar de trabajo constituye violencia contra la mujer y los daños que tal ilicitud produce deben ser reparados plenamente, ya sean patrimoniales o no patrimoniales. Su traducción en dinero se debe a que no es más que el medio para enjugar, de un modo imperfecto pero entendido subjetivamente como eficaz por quien lo reclama, un detrimento que, de otro modo, quedaría sin resarcir.

De este modo, tal como lo sostienen Noelia Barrios Colman y Oscar F. Velázquez (2019), el daño moral sufrido por el trabajador/a debe entenderse como una pretensión autónoma e independiente del despido. Las conductas lesivas a la dignidad, honor o reputación del dependiente por aseveraciones temerarias, descalificantes u ofensivas por parte de la patronal no pueden quedar desguarnecidas de tutela legal por el solo hecho de que las partes se encontraban ligadas por un contrato de trabajo. El quantum del daño moral, no tiene necesariamente que guardar relación con el material, pues no se trata de un daño accesorio a éste. E incluso hasta podría corresponder una indemnización por daño moral sin que corresponda efectivamente ningún tipo de daño material.

IV2. Postura del autor

Tomando en consideración el fallo analizado en la presente, estoy en posición de afirmar que la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal, al haber modificado de manera unánime el fallo del Juzgado de instancia anterior, resuelve de manera correcta el problema de relevancia jurídica que se le presenta.

La Cámara, a través de su voto, coloca a la víctima bajo el resguardo del Estado, el cual tiene el deber de actuar como garante de la protección de la mujer en todo ámbito, y de esta manera evitar que las desigualdades creadas socio culturalmente persistan en nuestra sociedad.

El Estado, representado en este caso por el Poder Judicial, se encuentra obligado a tomar decisiones como las que motiva la presente, ello en virtud de encontrarse adherido a Convenciones Internacionales de protección de la Mujer, y además, en virtud de la legislación nacional.

Cuando las decisiones judiciales cumplen con los lineamientos jurídicos internacionales, las mismas contribuyen a combatir y erradicar la violencia de género. Esto quiere decir, que juzgar con perspectiva de género es fundamental para que las decisiones judiciales se erijan en auténticas medidas estatales que contribuyan a prevenir y erradicar los hechos de violencia, así como la no discriminación de las mujeres en el disfrute y ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Si bien es cierto que existe un largo camino por recorrer en pos de erradicar por completo las desigualdades creadas entre la mujer y el hombre, existen ciertos indicios que denotan una presencia estatal cada vez más presente y comprometida. Tal es el caso de la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de Capital Federal, la cual motiva el presente trabajo.

V. Conclusión

Tal como se sostuvo a lo largo del presente trabajo, la relevancia del fallo analizado es tal que expone las diferencias creadas culturalmente entre la mujer y el hombre, y en ese sentido nos permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, en este caso, en el ámbito laboral, aunque el mismo es extensible a cada ámbito de la sociedad.

La normativa internacional a la que nuestro país adhiere, como así también nuestra Carta Magna y otras leyes nacionales, establecen la igualdad ante la ley sin importar el género. Para que la igualdad sea efectivamente real, es el Estado quién debe intervenir para eliminar esta relación desequilibrada de poder, para ello la Justicia debe, por un lado interpretar los hechos de una manera neutral y sin estereotipos discriminatorios, y por otro, dictar sentencia exponiendo las desigualdades detectadas.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal, a través de su fallo, coloca a la víctima bajo su resguardo y reconoce los derechos vulnerados por su condición de mujer.

A modo de cierre puedo afirmar que a pesar de los avances que la sociedad y la Justicia en particular tuvieron en relación al abordaje de cuestiones de género, aún resta mucho por hacer si pretendemos erradicar definitivamente las distinciones entre la mujer y el hombre, las cuales son generadoras de desigualdades, violencia y discriminación entre otras cosas.

VI. Listado de revisión bibliográfica

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Barrios Colman, Noelia y Velazquez Oscar (2019). Despido discriminatorio y acceso a la justicia. El daño moral en el derecho laboral. Microjuris.com, Inteligencia jurídica. Obtenido de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/10/10/despido-discriminatorio-y-acceso-a-la-justicia-el-dano-moral-en-el-derecho-laboral/>

Bramuzzi, Guillermo Carlos (2019). Juzgar con perspectiva de género en materia civil. Buenos Aires, Sistema Argentino de Información Jurídica

Jalil Manfroni, M. Victoria (2021), Un ejemplo a seguir... cuando se trata de juzgar con perspectiva de género. Microjuris.com, Inteligencia jurídica. Obtenido de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/07/29/doctrina-un-ejemplo-a-seguir-cuando-se-trata-de-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

Martínez, Stella Maris (2012). Violencia de género. *Estrategias de litigio para la defensa de los derechos de las mujeres*. Ed. Buenos Aires - Defensoría General de la Nación

Medina, Graciela (2016) Juzgar con Perspectiva de Género. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Ortiz Celoria, Daniela (2019), Juzgar con perspectiva de género, Universidad de Salamanca

Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas (2020), Compendio en los fueros Civil, Laboral, Comercial y Contencioso Administrativo. Dirección General de Políticas de Género, Ministerio Público Fiscal

Rearte, Pamela y Herrán, Maite (2017), Sin perspectiva de género, no hay justicia, El Dial.com Biblioteca Jurídica Online. Obtenido de: <https://cadjj.org.ar/wp-content/uploads/2021/04/doctrina-rearte-herran-juzgar-con-perspectiva-de-genero.pdf>

Samuel, Osvaldo Mario (2017) Discriminación laboral. Buenos Aires, Editorial Astrea

Sosa, Maria Julia (2021), Investigar y juzgar con perspectiva de género. Buenos Aires, *Revista Jurídica AMFJN*

Eje: Reconocer la perspectiva de género. Recuperado en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/eje-reconocer-la-perspectiva-de-genero.pdf>

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal (18 de febrero de 2013) P.M.A. C/ S. A. L.N. S/ despido.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014) Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo.

Suprema Corte de Justicia de Mendoza (20 de mayo de 2014) K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional s/ recurso extraordinario provincial

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal (13 de junio de 2022) D. C. C. M. c/ AHUMAR S.A. s/ despido.