



UNIVERSIDAD SIGLO 21

**TRABAJO FINAL DE GRADO: ESTEREOTIPOS PATRIARCALES EN EL
AMBITO LABORAL**

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Alumno: Marianela Belén Renna

Legajo: VABG106854

D.N.I.: 39.954.004

Tutor: Stelzer, Hernán Alcides

Opción de trabajo: Modelo de caso

Entregable: N°4

Fecha de entrega: 12/11/2022

Tema: Cuestión de Género

Autos: "C. J. D. M. C/ M. G.S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"

Año: 2018

Link: <http://juriscivil.jusneuquen.gov.ar/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=7b9784dc6b76400a7b33c6e3293ed37f>

Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I
Circunscripción Judicial - Sala III

Resumen: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. Ratio Decidendi. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Posición de autor. VI. Conclusión. VII. Bibliografía.

I. Introducción

Vivimos en una sociedad repleta de barreras culturales e históricas y estereotipos fuertemente arraigados de estructura netamente patriarcal, caracterizada por relaciones de genero basadas en la desigualdad y en la mayor jerarquía masculina. Resulta ilógico e incomprensible que transitando pleno siglo 21 las mujeres debamos soportar todo tipo de situaciones cotidianas de abusos y desmedros para con nuestro género. Nos encontramos en una lucha constante en igualar derechos entre hombres y mujeres, en deconstruirnos formando nuevas miradas para lograr un futuro distinto para nuestras próximas generaciones. Sentimos la imperiosa necesidad de que los actos de violencia que padecemos sean condenados y erradicados en todas sus manifestaciones.

En cuanto al concepto de violencia este muy amplio, implica el uso de la fuerza física tales como golpes, heridas y hasta incluso asesinatos, pero también se encuentra presente la violencia moral, psicológica y económica. Lamentablemente muchas víctimas intentan refugiarse en la justicia y esta es renuente respecto a las acciones de protección.

La debatida cuestión en la presente nota a fallo se encuentra receptada en normativas internacionales tales como la CONVENCION DE BELÉM DO PARÁ la cual garantiza la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, también se encuentra el CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO el cual entró en vigencia en nuestro país desde febrero del corriente año, significando un avance trascendental en cuestiones de violencia laboral en razón del género.

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

El convenio N.º 190 en su artículo N.º 1 especifica una conceptualización de la violencia en el mundo laboral, por lo que se puede decir entonces que la misma es considerada como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y además que tengan por objeto causar o ser susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190, 2020).

Asimismo, la normativa en su artículo N.º 11 establece que los miembros firmantes dentro de los cuales se encuentra Argentina deberán garantizar leyes nacionales que aborden la violencia y el acoso laboral como también se proporcione una adecuada información tanto a trabajadores como a empleadores (Convenio 190, 2020).

En cuanto a leyes nacionales como principal normativa es dable mencionar a nuestra constitución nacional la cual garantiza la protección integral de los trabajadores a poder laborar en condiciones dignas. Adicionalmente, se puede mencionar a la Ley de protección integral a las mujeres la cual otorga a las víctimas de violencia el adecuado acceso a la justicia (Ley N.º 26.485, 2009).

Por consiguiente, también es importante señalar que existen leyes protectorias provinciales tal como la Ley 2786 de la provincia de Neuquén la cual también garantiza la sanción de la violencia contra la mujer (Ley N.º 2786, 2012).

Adentrando un poco más en la importancia que reviste este fallo, la misma radica en que el eje principal en discusión es la violencia género en el ámbito laboral presentado ante una magistrada que es remisa en aplicar perspectiva de género para resolver la contienda judicial planteada. Tal situación denota una falta de compromiso sobre la investigación del conflicto suscitado y además la falta de análisis al sentenciar con respecto a la normativa vigente, provocando una minimización de la violencia de género ejercida a tal punto que la define como

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

una “desavenencia laboral” por lo que como consecuencia de su proceder emite una sentencia con falta de perspectiva de género, error que advierte la cámara y lo revierte.

La esfera laboral es análoga a la sociedad, en ella se representan situaciones que se producen en la vida diaria por lo que en el ámbito laboral cada día toma mayor trascendencia tanto la violencia como el ocultamiento de ella.

Dentro del tema abordado, es importante conceptualizar al llamado “mobbing” entendido este como todo hostigamiento o persecución que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sea este de forma continua y reiterada, con el objeto de provocar el abandono de su puesto de trabajo.

Por su parte, Grisolia (2019) lo define como: "Toda conducta abusiva de violencia psicológica, o conjunto de acciones, hechos o comportamientos de agresión, desarrollados en el ámbito de las relaciones laborales durante un tiempo prolongado —maltrato continuado, persistente y deliberado—, realizado de forma sistemática, que por su repetición tiende a menoscabar el ánimo del trabajador y atenta contra su dignidad e integridad psíquica o física, susceptible de alterar su salud y provocar su autolimitación y denigración" (GRISOLIA, 2019, pág. 383).

Con respecto a los fundamentos por los que las mujeres trabajadoras callan estas situaciones es por el temor a no ser escuchadas, también a que su testimonio sea considerado como falaz y como consecuencia se produzca la posibilidad de perder la fuente de trabajo, la cual hoy en día significa para muchas las mujeres el sustento económico del hogar.

El concepto de violencia laboral se encuentra receptado en el artículo N.º 6 en su inciso c) de la Ley Nacional 26.485 dispone que se entiende que es todo compartimiento o practica que resulten inaceptables como también amenazas de causar daño entendiéndolo como físico,

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

psicológico o sexual. Como también el hostigamiento a una trabajadora con fines de que sea excluida de su puesto de trabajo (Ley N.º 26.485, 2009).

La violencia laboral puede ser presentada en sentido vertical, ascendente (jefe-empleada) descendente (jefa- empleado) como también puede suscitarse entre pares, es decir, trabajadores que se encuentren en el mismo rango. Para que tales comportamientos abusivos sean considerados dentro del ámbito laboral resulta suficiente que sean exteriorizados una sola vez. Puede suceder que las víctimas sean hombres o mujeres, no obstante, son las últimas las más afectadas por esta problemática quedando desamparados sus derechos fundamentales.

Se entiende por violencia en razón del género aquella de la que resulta un menoscabo por razón de su sexo. Tal como lo explica Hirigoyen, una mujer que ocupa un lugar que socialmente le corresponde a un hombre debe soportar bromas groseras o gestos inadecuados, además que resulte despreciado todo lo que menciona hasta incluso que su trabajo no sea tomado en serio (HIRIGOYEN, 1998, pág. 47). Empero, si las tareas fueran realizadas por un trabajador varón la recepción de las mismas serían vistas desde una perspectiva positiva.

En una encuesta realizada por bumerán para "Entre Mujeres Clarín" en el año 2019, arrojó que 9 de cada 10 mujeres sufrieron violencia laboral y la mitad de ellas no denunció, ya que el miedo a ser despedidas era superior a la posibilidad de tomar acciones en protección de su persona. También se arrojó que el 86% de más de mil mujeres dijo haber sufrido violencia durante el año 2019. Recuperado de: https://www.clarin.com/entremujeres/carrera-y-dinero/violencia-laboral-mujeres-denuncia-genero_0_bD1k4uDz.html, 2019.

El problema jurídico encontrado en el análisis del fallo advierte un problema de relevancia, el cual puede ser definido como aquel que está vinculado con la identificación de la norma aplicada al caso concreto, es decir, si esta es aplicable o no (Moreso & Visajona, 2004).

La Juez de primera instancia no individualizó las características que debe presentar la violencia de género observada a la luz de la Ley Nacional 26.485 como también de la Ley 2786 por lo que decide que no es procedente aplicar tal normativa porque el objeto de la demanda excede la regulación del articulado mencionado ut supra, además que resulta incompetente tramitar tal contienda por su juzgado ya que solo tramitan procesos laborales, de este modo se puede advertir la inobservancia del artículo N.º 7 de la Ley 2786, el cual menciona que la denuncia puede realizarse ante cualquier juez de cualquier fuero e instancia y aun siendo el juez incompetente en el hipotético caso debe dictar las medidas cautelares necesarias (Ley N.º 2786, 2012).

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

El camino procesal del presente fallo bajo análisis comienza con una exposición policial realizada en la Comisaria 1º de la ciudad de Neuquén, de fecha 11 de septiembre de 2017 presentada por la Sra. Catarata Julia del Milagro en adelante actora contra el Sr. G.M en adelante demandado, en la cual hace saber que por recomendación de su encargado realizaba la presente exposición por el maltrato padecido en el lugar de trabajo por parte del Sr. G.M.

Pasados cuatro meses la actora decide realizar una denuncia en la OFIJU LABORAL de la ciudad mencionada ut supra en contra de su compañero de trabajo por la situación de violencia que sucedía en su espacio de trabajo, la actora menciona que el demandado la insultaba en presencia de sus compañeros y clientes e incitaba a sus jefes a ser despedida, además sentía una persecución constante hacia ella por su compañero que tomó relevancia desde que comenzó a cumplir funciones de delegado sindical. Todo lo manifestado le provoca un perjuicio psicológico y físico.

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

En una audiencia realizada el día 15 de enero de 2018 la actora expone también que si bien el maltrato y hostigamiento que denuncia es hacia ella también le constaba que G.M. tenía la misma conducta con sus demás compañeras.

La actora presentó dos escritos uno de fecha 18 de enero y otro de fecha 30 de enero de 2018, haciendo saber que las actitudes violentas de su compañero no habían cesado, los cuales nunca fueron proveídos por la jueza.

La juez de primera instancia toma la decisión de declarar la inadmisibilidad de la acción minimizando la conducta violenta del denunciado dejando que el conflicto en cuestión sea dirimido dentro de la institución en la cual desempeñan sus tareas diarias dado que solo se trata de desacuerdos laborales propios de las funciones que desempeñan y el trabajo diario por tal no configuran los presupuestos que reza la Ley Provincial 2786, es decir, echa por tierra que pueda existir algún tipo de violencia de genero.

La actora interpone un recurso de apelación ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial - Sala III compuesto por los Dres. Fernando M. GHISINI y Marcelo Juan MEDORI, contra la resolución de la juez, por cuanto considera que la juez no observó debidamente los términos de la Ley 2786 la cual tiene como objeto proteger toda situación de violencia y también imponer medidas de protección a la víctima. También alega que el maltrato psicológico es constante, el cual no fue observado por la juez ni tampoco escucho a los testigos bajo el pedido expreso de la actora.

Posterior a la expresión de agravios, se corrió traslado del recurso, dejando el demandado transcurrir el plazo sin contestar.

El tribunal de alzada arriba a una sentencia el día 19 de abril de 2018, luego de estudiar la prueba testimonial advierten que existe una situación de violencia de género y aunque consideraron que existían otras vías procesales más adecuadas no resultaba una excepción para

plantear una inadmisibilidad de acción, los Dres. aplicaron la normativa de la Ley 2.786 la cual dispone que el trámite puede ser llevado a cabo en cualquier juzgado aun cuando este fuere incompetente.

Resuelven hacer lugar al recurso de apelación planteado por la actora y revocar la decisión de la juez a quo como así también deciden mantener la medida cautelar ordenada previamente.

III. Ratio decidendi

La Cámara de Apelaciones por decisión unánime hace lugar a la apelación interpuesta por la actora dado que existe una situación de violencia en razón del género por lo que continúa dando curso al procedimiento judicial declarado inadmisibile por la juez a quo con su respectiva medida cautelar dispuesta a favor de la actora fundada dentro del marco de la Ley 2786.

Para adentrarse en un correcto análisis de la cuestión subsumiendo así el fallo desacertado de la juez de primer término, los jueces se apoyan en primer lugar en el artículo N.º 1 de la mencionada ley ut supra el cual reza que el objeto de la normativa es erradicar y prevenir todo tipo de violencia ejercida contra la mujer en razón de su género ya sea dentro de un ámbito privado como también público, exceptuando la violencia domestica que se encuentra establecida en otra ley provincial. En segundo lugar, observan el articulo N.º 5 el cual especifica cual será el objeto del procedimiento que es regulado por la normativa (Ley N.º 2786, 2012).

La sala III falla con perspectiva de género al entender que a prima facie existen motivos suficientes para poder continuar con el curso de los presentes autos. Los magistrados observan el relato de la actora donde explica el comportamiento del demandado hacia su persona, el cual abarca desde malos tratos hasta humillaciones e intentos de despidos por parte de sus jefes.

Consideran que los motivos de lo que se valió la jueza a saber: Que el maltrato ejecutado por el demandado no fue enteramente para con la actora sino también con el resto de la nómina, no resulta suficiente argumento para poder expedirse sobre la inadmisibilidad de la acción en cuestión. La decisión de primera instancia omitió la declaración de la Sra. Catarata donde expone que en todo momento maltrataba, humillaba y denigraba a sus compañeras mujeres, como consecuencia de la razón de su género sin perjuicio de que estos hechos deban ser probado a posteriori en etapa procesal oportuna.

Los Dres. se apoyan tanto en la Ley Provincial N.º 2.786 como también en la Ley Nacional N.º 26.485 las cuales intentan en su articulado prevenir, sancionar y erradicar a través de un proceso judicial una situación de violencia obrada contra la mujer como también el restablecimiento de una situación vulnerada y por último restaurar la capacidad de decisión de una víctima de violencia.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

En la actualidad existe un amplio abanico de legislación que va desde instrumentos internacionales, nacionales como también normativa provincial cuya función es crear un marco de adaptación interna para ajustar el ordenamiento que ha suscripto Argentina.

Como ley marco a nivel nacional se encuentra la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485 sancionada el día 11 de marzo de 2009 y promulgada el día 01 de abril de 2009. Tal normativa intenta integrar la violencia de género, el cual resulta un concepto núcleo que ha tomado trascendencia en este último tiempo y hasta el momento sólo era reconocido cuando se manifestaba dentro del ámbito privado tal así como lo es la violencia intrafamiliar.

Una vez promulgada la Ley 26.485, resultó necesario la creación de legislación provincial para una correcta adecuación de la normativa nacional, en consecuencia, se sanciona

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

en Neuquén en el año 2011 la Ley Provincial 2.786, la cual actualmente posee 11 años de vigencia activa.

En el año 2020 se creó el convenio 190 que trata sobre la violencia y el acoso en el trabajo, por primera vez quedó plasmado en una normativa la identificación de la violencia en razón del género en forma desmedida e incontrolada sufrida en particular por las mujeres, se reconoció que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (O I T, 2021, pág. 2).

Con respecto a la aplicación de la perspectiva de género a nivel internacional ha sido plasmado, por ejemplo, en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (Mexico, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, 2013) el cual posee lineamientos dirigidos a aquellos que operen en la justicia. Por su parte en el año 2018 Chile tras la aprobación de políticas de igualdad de género y no discriminación en las cuales se garantizó el acceso a la justicia de toda persona sin condición alguna, crearon a tal efecto un cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la Perspectiva de Género en las sentencias (CORTE SUPREMA DE CHILE, 2018) en el cual se intenta mejorar la calidad de las resoluciones como también facilitar de alguna manera la tarea los jueces incorporando conocimientos sobre la aplicación de la perspectiva de género.

En cuanto a la aplicación de perspectiva de género en el ámbito nacional existe un compendio de perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas cuyo objetivo es difundir, sensibilizar y capacitar a empleados del Ministerio Publico Fiscal y afines (Direccion General de Politicas de Genero, 2020). Un avance novedoso para nuestro país fue la aprobación de la Ley Micaela (CONGRESO DE LA NACION, 2018) resulta de

trascendencia la nueva normativa ya que a nivel social no se han adquirido conceptos claves los cuales son útiles entender para cambiar nuestra percepción como sociedad y también de suma utilidad para quienes se ocupan de la tarea de reconocer nuestros derechos y aplicar correctamente la ley.

Juzgar con perspectiva de género no es avocarse a priorizar derechos de las mujeres, sino que en razón de las relaciones entre hombres - mujeres y que producto, por tal surgen desigualdades y superioridades patriarcales a nivel cultural provocando así desequilibrio de posiciones, privilegios en los varones como también se cercenan ciertos derechos, por ejemplo, el derecho al acceso a la justicia.

Pero, ¿Que es la superioridad? Siguiendo los lineamientos que plantea la oficina de la mujer, define a la superioridad como aquella que “se visibiliza en **sometimiento**, en **violencia**, en **imposición**, en **prohibiciones**. Y lo malo de esta situación, es que alguna de esas situaciones, las hemos **naturalizado** de tal manera, que las creemos correctas.” (Conceptos básicos para juzgar con perspectiva de género, OFICINA DE LA MUJER, 2022).

En el ámbito laboral es muy común que existan estereotipos de géneros, es necesario conceptualizarlos, podemos decir que son ideas y normas establecidas dentro de una estructura que le da beneficio o preferencia a varones por sobre las mujeres y determina a cada genero un rol, por ejemplo, la creencia de que los puestos jerárquicos serán mejor conducidos por un varón ya que consideran que naturalmente poseen conductas de dirección. Pero como si esto fuera poco también sucede que se suma a esta problemática prejuicios negativos lo que lleva a generar violencia de un género a otro, ejerciéndose mayormente contra las mujeres.

Dentro del sistema de justicia las mujeres son mayormente víctimas de prejuicios negativos y estereotipos de género, lo cual entorpece la toma de decisiones al momento de fallar. Dada la situación de desventaja en el ámbito judicial existen tratados internacionales

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

tales como la Convención de Belem Do Pará y la CEDAW que reconocen su derecho a acceder a recursos judiciales idóneos y efectivos.

La violencia de género laboral cada vez se torna más visible, sin embargo, no resulta suficiente, ya que le son negados los recursos legales de protección al fallar sin perspectiva de género. En el año 2016 se realizó una evaluación sobre el cumplimiento de la CEDAW donde se menciona que el poder judicial y el sistema de justicia operan en sí mismo como obstáculos para el acceso a la justicia ya sea por la ausencia de capacidades institucionales para el tratamiento de los temas, la falta de articulación ya descripta y porque los criterios son basados en prejuicios y estereotipos, propiciando nuevos casos de violencia contra mujeres, esta vez en forma de violencia institucional (ANDHES, y otros, 2016, pág. 4). Los funcionarios judiciales tienen el deber de dar respuesta y solución pronta a las víctimas, se debe asegurar la protección necesaria de quienes denuncian a los efectos de que tal actitud pueda sostenerse en el tiempo.

Fallar con perspectiva de género implica garantizar equidad en términos de derechos humanos, Tomando palabras de la Dra. (Palacios, 2017) las dos herramientas básicas para lograr una sociedad igualitaria es en primera medida la Educación como factor de crecimiento clave de una sociedad y en segunda medida la Justicia como factor de protección. Dos caminos que resultan complementarios y necesarios para una única meta: la defensa de los Derechos Humanos, especialmente los de las mujeres y menores, y especialmente los de las mujeres y menores frente al machismo. La normativa vigente se encuentra en un proceso de cambio, parte de una mirada androcéntrica, es decir, patriarcal y discriminatoria lo cual se ajustaba a una sola verdad única generando que la aparición de otras aristas fuese ocultada, sin embargo, la sociedad que se encuentra en constante evolución requiere de nuevos encuadres legales que permitan garantizar la justicia social como así también el acceso a la justicia.

En la Provincia de Neuquén en el marco de aplicación de la Ley 2786 es dable mencionar los siguientes fallos: En primer lugar "M. L. V. C/ B. K. M. G. S/ VIOLENCIA DE

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

GENERO LEY 2786" (JNQLA2 EXP. N° 513.256/2018) Sala III integrada por los Dres. Fernando M. GHISINI y Marcelo Juan MEDORI. Los Dres. con voto coincidente realizan una correcta revisión del caso observando prueba presentada, llegando a la conclusión de que da lugar a apelación fundado en razón de la inadmisibilidad dictada en primera instancia, los Dres. consideran que se deben recabar las medidas de prueba pertinentes a los fines de verificar si ha existido y si actualmente persiste la situación de abuso, con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar, en los términos de la Ley N° 2786, que el hecho de que la actora haya realizado las denuncias pertinentes en su trabajo no excluye la posibilidad de ser tratado judicialmente. En segundo lugar, en el año 2017 "M. A. S. C/ RETAMAL ROBERTO S/ VIOLENCIA DE GNERO LEY 2786" / Juzgado Laboral N° 5 - I Circunscripción Judicial - Secretaría única. La juez Tejada, Dalma Rosa luego de oír a las partes y también a los testigos considera pertinente dar aplicación de la ley 2786 y disponer que el demandado se abstenga de cualquier conducta que pudiera representar hostigamiento, maltrato o perturbación directa o indirecta, respecto de la denunciante. También da aplicación al artículo 13 de la ley 2786 indicando comunicarle la medida a la empleadora y también al centro de comercio, por ultimo y muy destacable, ordena al sindicato y a la empleador la coordinación en conjunto de las tareas necesarias a los fines de brindar, a la totalidad de los empleados, capacitaciones y/o programas reflexivos y educativos, con asistencia obligatoria y con el objetivo de poner en conocimiento de aquellos la existencia y finalidades de la amplia normativa que aborda la problemática de la violencia contra las mujeres tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem do Pará, la Ley Nacional N° 26.485 denominada Protección Integral a las mujeres y la Ley Provincial N° 2.786 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

V. Posición del autor

Realizando un análisis crítico del fallo en cuestión sumado a la jurisprudencia recabada, se llega a la conclusión de que violencia de género en el ámbito laboral es de práctica común por lo que debe ser erradicada y sancionada por los magistrados, aunque este proceso resulta dificultoso de encuadrar teniendo en cuenta que asociamos la violencia en razón de género como aquella que se gesta en el seno de una relación sentimental excluyendo así las relaciones laborales, las cuales no dejan de ser relevantes tanto como las primeras mencionadas. Se debe realizar un correcto análisis tanto del contexto, las partes, las pruebas y también de la legislación activa que permite encuadrar este supuesto.

Queda en evidencia la imperiosa necesidad de aplicar perspectiva de género de manera correcta, de este modo se podrán derribar los míticos estereotipos que existen en el ámbito laboral por ser un espacio donde el varón tiene siempre tuvo ventajas y la mujer debió aceptar y tolerar por no ser un espacio naturalmente de mujeres, cuando en realidad estas “ventajas” se traducen en abusos de poder, discriminación, hostigamiento y también abuso.

No solo es necesario modificar las relaciones laborales, sino también se debe cambiar la visión de los magistrados sobre la violencia laboral. Como se pudo observar en el fallo de primera instancia la juez a pesar de escuchar a la actora y ver las pruebas presentadas y los testigos minimizo la conducta del agresor considerando que eran simples desacuerdos entre compañeros de trabajo tirando por tierra la posibilidad de que esos desacuerdos fueran producto de violencia de genero.

La cámara de apelaciones de Neuquén logra subsanar la falla técnica de la juez a quo al visibilizar la cuestión como posible de ser encuadrada en la ley provincial, por lo que tal actitud entiendo muy acertada, sin embargo, observo la vaguedad de contenido que posee la sentencia que si bien fue dictada con perspectiva de género no se plantearon justificaciones, ni jurisprudencia respaldatoria, por lo que esto me lleva a pensar que no solo la mención en sus

argumentos de una norma que intenta erradicar la violencia garantiza la correcta aplicación del derecho bajo la esfera de la equidad de género. Se requiere mayor riqueza en los argumentos como así también la aplicación de fuentes normativas varias que enriquezcan las decisiones judiciales.

Es necesario capacitar a los operadores jurídicos en materia de violencia de género laboral y aún más en este momento que existe una normativa internacional como lo es el convenio 190 de la OIT que conceptualiza la violencia laboral agregándolo como un supuesto más de la violencia de género. También es dable hacer hincapié en el trabajo que están realizando las provincias en la aplicación de la ley 27.499 “Ley Micaela”, sin embargo, la sociedad y la curricula judicial debe continuar capacitándose para eliminar todo rastro de estereotipos patriarcales.

VI. Conclusión

Abordando al final del estudio del caso y luego de un análisis de jurisprudencia y doctrina sobre violencia de género en contexto laboral llego a la conclusión de que si bien existe un avance legislativo tanto a nivel nacional como internacional sobre el tema abordado aún queda mucho que aprender. Adhiero a las palabras de Hirigoyen, la cual entiende que la violencia de género que sufre una mujer en contexto se produce cuando ella ocupa un cargo que socialmente debería corresponderle a un hombre, se despliegan todo tipo de discriminación, menosprecio que la mujer en cuestión debe cargar como si fuese el precio que tiene que pagar por ocupar un puesto de trabajo.

Resulta complejo poder distinguir cuando un conflicto deja de ser meramente laboral para transformarse en una situación de violencia de género, por lo que el estudio dentro de la esfera judicial sobre la aplicación de la legislación que corresponde en este tipo de casos se

torna muy difícil de llevar a cabo. Lamentablemente muchas víctimas intentan refugiarse en la justicia y esta es renuente respecto a las acciones de protección justicia.

Con respecto al fallo estudiado pude detectar un problema jurídico de relevancia, como fue explicado *ut supra*, está vinculado con la identificación de la norma que utilizará el magistrado para la evaluación de la contienda judicial planteada, en este caso la juez no realizó un correcto análisis de las actuaciones presentadas ante la OFIJU laboral de Neuquén y como resultado de ello determinó que la norma provincial 2.786 no podía ser aplicada en el caso. La actitud renuente de la juez denota una falta de compromiso sobre la investigación del conflicto suscitado y además la falta de análisis al sentenciar con respecto a la normativa vigente, provocando una minimización de la violencia de género ejercida a tal punto que la define como una “desavenencia laboral” por lo que como consecuencia de su proceder emite una sentencia con falta de perspectiva de género, error que advierte la cámara y lo revierte.

Si el análisis se hubiese realizado de manera acertada se podría haber llegado a un desenlace favorable para la situación de violencia de género, por lo que la resolución del caso podría haber sido más ágil logrando así dar efectiva protección a la víctima, lo cual resulta uno de los fundamentos por lo que se sancionan este tipo de leyes, es decir, es primordial garantizar los derechos vulnerados que se presentan.

En una segunda instancia se logra un resultado beneficioso para la víctima ya que los jueces logran determinar que existen motivos a prima facie que encuadran con los supuestos encuadrados en la ley 2.786, por lo que ordenan que el estudio del caso se realice bajo la lupa de tal legislación. Como crítica a la sentencia de segunda instancia, se observa que si bien se tiene en cuenta el contexto en el cual se produce el conflicto y como resultado del mismo la víctima queda en un estado vulnerable, no profundiza en el estudio de jurisprudencias similares con respecto al caso de análisis, tampoco existe en el fallo una mirada desde la óptica doctrinal, en consecuencia, si bien el resultado de la sentencia es positiva, es escasa y pobre en contenido

de fundamentación sobre la aplicabilidad de la norma como también conceptos claves para definir la violencia de género en el contexto laboral. A pesar de las falencias la decisión tomada pone en manifiesto que fue realizada en pos de fallar con perspectiva de género.

Adhiero a las disposiciones de la evaluación sobre el cumplimiento de la CEDAW donde se menciona que en muchas ocasiones el poder judicial y el sistema de justicia funciona como obstáculos para un correcto acceso a la justicia porque por lo general existe una falla en cuanto al tratamiento de casos como el analizado ya sea porque las decisiones sean basadas en prejuicios y estereotipos generando así nuevas aristas de violencia.

Por último, observo que es necesario la correcta capacitación de jueces y funcionarios judiciales para poder llevar adelante la difícil tarea que tienen que es juzgar con perspectiva de género y adecuarlo correctamente a los casos que se le presentan en su despacho. No sólo importa la legislación actualizada sobre cuestiones laborales y aún más sobre violencia de género dentro de este contexto, sino que también es importante que los operadores de justicia se mantengan en constante actualización para poder realizar grandes aportes a la justicia y también colaborar en la erradicación de todo tipo de violencia.

VII. Bibliografía

CONGRESO DE LA NACION. (2018). *Ley Nacional 27.499 (Ley Micaela)*. ARGENTINA.

ANDHES, CDD, MORA, A. L., CEDES, CELS, CIAJ, . . . AS, O. D. (2016). *Informe Evaluacion sobre cumplimiento de la CEDAW*. Obtenido de <https://feim.org.ar/2016/10/28/cedaw2016/>

CONGRESO DE LA NACION. (2009,01 de abril). *LEY DE PROTECCION INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS AMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

CORTE SUPREMA DE CHILE. (2018). *Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia.*

Dirección General de Políticas de Género. (2020). *Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas.*

GENERO, D. G. (2020). *Compendio en Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas.*

GRISOLIA, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral.* Buenos Aires: Abeledo- Perrot.

HIRIGOYEN, M.-F. (1998). *"El acoso moral"*. Ediciones Paidós Iberica, S.A.

https://www.clarin.com/entremujeres/carrera-y-dinero/violencia-laboral-mujeres-denuncia-genero_0_bD1k4uDz.html, r. d. (2019). Obtenido de Clarin: https://www.clarin.com/entremujeres/carrera-y-dinero/violencia-laboral-mujeres-denuncia-genero_0_bD1k4uDz.html

Legislatura de la Provincia de Neuquén. (2012, 06 de enero). *LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES N° 2786.* Obtenido de <http://www.legislaturaneuquen.gob.ar/svrfiles/Neuleg/normaslegales/pdf/LEY2786.pdf?var=171169984>

Mexico, S. c. (2013). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.*

Mexico, S. c. (2013). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.*

Moreso, & Visajona. (2004). *INTRODUCCION A LA TEORIA DEL DERECHO APLICACION DEL DERECHO.* MARCIAL PONS EDICIONES JURIDICAS S.A.

MUJER, O. D. (2022). *Conceptos básicos para juzgar con perspectiva de género.*

ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO. (2020). *Convenio N.º 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* Obtenido de <https://c190.lim.ilo.org/>

ESTEREOTIPOS PATRICARLES EN EL AMBITO LABORAL

Palacios, L. A. (2017). *Juzgar con perspectiva de género. Por qué y para qué*. Obtenido de <https://www.mujaeresjuezas.es/2017/08/29/juzgar-con-perspectiva-de-genero-por-que-y-para-que/>

SABRINA, D. V. (2019). *Entremujeres Clarín. casi 9 de cada 10 mujeres sufrieron violencia laboral: la mitad no hizo denuncias*. Obtenido de <https://micuenta.clarin.com/u/login/identifier?state=hKFo2SBWNE1PNFZjU01JcnVVTDFkS WVJTHdyMklVYktfTktHWKFur3VuaXZlcnNhbc1sb2dpbqN0aWTZIDUyMWZtYmFxMFo5T21rVVNBuzdla2dadjZYM3pVMGtCo2NpZNkgSmNwaDRUdVFpemZWWk4xUWd0bmYzY0tQNXXmWklWMms>

JURIDISPRUDENCIA

Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo. (2017) "Serrano, Eva G. C/ Cencosud S.A. y otro s/ juicio sumarísimo expte. N°: 24.429/2017/ca1"

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial - Sala III. (2018) "M. L. V. C/ B. K. M. G. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"

Juzgado Laboral N° 5 - I Circunscripción Judicial. (2017) "M. A. S. C/ RETAMAL ROBERTO S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"