



**Aplicación de perspectiva de género en el proceso de valoración de la prueba en el
ámbito laboral**

Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba
“C.I.V.C./Municipalidad de Villa María y otro-ordinario-otros (laboral)”
Recurso de casación - Córdoba, 27 de julio de 2020

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Alumna: Gisela Conrero

Legajo: VABG71961

DNI: 41.828.720

Tema: Modelo de caso – Cuestiones de Género

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: "C. I. V. C. /MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)" RECURSO DE CASACIÓN – 328831.

Tema: Cuestiones de Género.

Tribunal: Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba.

Fecha de sentencia: 27 de julio de 2020.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** *Ratio Decidendi* en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la Autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

I. Introducción.

Cuando hablamos de género nos referimos a un concepto dinámico, que se encuentra en permanente transformación en nuestra sociedad y nos lleva a múltiples acepciones. En líneas generales, podemos decir que son las diferencias que existen entre los sexos, donde más allá de lo biológico, es una construcción cultural que determina identidades, roles y acciones que la sociedad reconoce como particular de cada sexo. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), lo describe de la siguiente manera: “El *género* se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias”.

Como consecuencia del concepto mencionado, nace lo que llamamos “perspectiva de género”, término que se ha incorporado en este último tiempo y nos permite identificar, cuestionar y discernir la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, para lograr, de esta manera, condiciones que nos permitan avanzar hacia la igualdad de género.

En virtud de lo anterior, nuestro sistema jurídico nos brinda diversas normas específicas encargadas de eliminar toda discriminación y/o violencia hacia las mujeres, las encontramos en tratados internacionales como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW), ley N.º 23.179, que

cuenta con jerarquía constitucional; la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belém Do Pará”, ley N.º 24.632; como así también la ley 26.485 de protección integral a las mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

No obstante, en esta nota a fallo nos enfocaremos en analizar los autos caratulados: “C. I. V. C. / MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL) - RECURSO DE CASACIÓN”. – 328831, cuya resolución fue dictada el 27 de julio del 2020, por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, en el que se interpone recurso de casación por la arbitrariedad de la sentencia dictada, que omitió el método de evaluación con perspectiva de género, al analizar la denuncia de un acoso sexual formulada por la trabajadora.

Con respecto al problema jurídico en cuestión, no se dirige al análisis de las pruebas presentadas ni al estudio de la prueba propiamente dicha, sino que las mismas fueron valoradas, con omisión del método de evaluación de la perspectiva de género, con desconocimiento del alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia, es decir, que se incumple y prescinde la normativa vigente, sin tener en cuenta la situación de vulnerabilidad, discriminación y violencia de género a la que fue sometida la mujer en el ámbito de su trabajo, además queda visible, la existencia de una relación desequilibrada de poder.

Por todo lo desarrollado, es loable poner énfasis en la relevancia de este precedente judicial, que señala la importancia de visualizar y reconocer cómo se manifiesta la desigualdad en las relaciones interpersonales que existen entre varones y mujeres, a registrar esta circunstancia de desigualdad, que se interprete, se aplique, se valore en la prueba, sea considerada al momento de juzgar y se respete la legislación vigente.

A continuación, haremos un resumen sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal, la decisión a la que llegó el Tribunal, junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, realizaremos una breve descripción sobre los antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios, para finalmente dar cuenta sobre mi posición personal y llegar a una conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.

En el fallo analizado, la parte actora, denominada en autos como “C.I.V.”, mujer específicamente, interpone una demanda por incapacidad laboral deducida ante la Cámara de Trabajo de la ciudad Villa María, contra un funcionario y la Municipalidad de Villa María, a raíz de un acoso sexual ocurrido en el ámbito de trabajo, por parte de un superior jerárquico de género masculino, designado en autos como “Quevedo, Rubén Alberto”, institución en la que ambos desarrollaban sus actividades laborales, dentro de la misma área de tránsito en el caso en cuestión.

En la sentencia emitida en primera instancia, la demanda interpuesta resulta rechazada, ya que la jueza consideró que el acoso sexual no había sido configurado como tal, por existir una relación personal entre las partes. También, porque entendió que las conductas de connotación sexual solo pueden considerarse acoso cuando la persona asediada, es decir, la víctima, inequívocamente manifiesta oposición a las propuestas e insinuaciones de la persona asediante.

En consecuencia, la parte actora interpone un recurso de casación ante la Sala laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, acción que resulta concedida a favor de la Sra. C.I.V.

Entre los ejes centrales de la denuncia, podemos mencionar que, la decisora en su pronunciamiento no aplicó la legislación vigente en la que se fundó la acción de la víctima, vulneró y omitió la aplicación de la ley N.º 26.485 de protección integral de las mujeres, cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia contra este género, en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, puntualmente en su art. 4, donde dicha normativa contempla el daño que sufrió la actora, del que dio cuenta el dictamen pericial psiquiátrico; expone que la circunstancia de contratada de la actora, la colocó en una situación de vulnerabilidad frente al trato del demandado, quien se aprovechó de su condición jerárquica, la acosó sexual y laboralmente; y que todo ello está contemplado en el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo, incluye el acoso sexual como forma de discriminación por motivos de sexo; en la declaración universal de Derechos Humanos; en el Protocolo de San Salvador; en la Observación General N.º 18 del Comité de derechos Económicos Sociales y Culturales,

en la declaración Sociolaboral del Mercosur y en los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional Argentina.

Manifiesta, también, que se vulneran las reglas de la sana crítica racional al descalificar la prueba médica, se involucra en materia ajena a su competencia y desacredita el conocimiento científico del profesional. Para finalizar, alega que la alteración de los relatos de los testigos resulta evidente, ya que la decisora afirmó que la mayoría de los declarantes refirieron a que la trabajadora consintió una relación sentimental con el demandado Quevedo, premisa que sostiene como falsa, puesto que, de dieciocho testigos, catorce de ellos ni siquiera aludieron a alguna conducta que acredite una relación sentimental y resultaron claros al describir los hechos de acoso y hostigamiento por parte del demandado.

Es loable mencionar que se trata de un caso de Segunda Instancia, donde la actora plantea la inaplicabilidad, nulidad e inconstitucionalidad de la sentencia dictaminada por la Cámara del Trabajo de Villa María, en la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia, conformado por los doctores Luis E. Rubiolo, en su carácter de presidente, M. Mercedes Blanc de Arabel y Luis E. Angulo, los que conforme previa votación, acuerdan de manera unánime y resuelven la admisión del recurso deducido por la parte actora y casar el pronunciamiento. Hacen lugar a la demanda con reparación integral por el daño a la salud, condenan solidariamente a los demandados, más las costas.

III. Ratio Decidendi en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba.

Los integrantes de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia, doctores Luis Enrique Rubio, M. Mercedes Blanc de Arabel y Luis Eugenio Angulo, bajo la presidencia del primero de los nombrados, a fin de dictar sentencia en los autos caratulados: “C. I. V. C./ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL) – RECURSO DE CASACIÓN - 328831”, a raíz del recurso concedido por unanimidad a la parte actora en contra de la sentencia N.º 633/17, dictada por la Cámara del Trabajo de Villa María, resuelven admitirlo y hacer lugar a la demanda.

La vocal doctora M. Mercedes Blanc de Arabel, sostiene que los argumentos para llegar a la sentencia dictada, se fundamentan en que la jueza se apartó de la legislación vigente, omitió el método de evaluación de perspectiva de género, al desconocer el alcance regulatorio que tiene el sistema legal argentino en esta materia, como la “Convención de las naciones unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, ley 26.171; la "Convención Interamericana De Belém Do Pará", ley 24.632 y 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 esta línea, la juzgadora, al evaluar las conductas acreditadas de Quevedo, le quita entidad agravante por estar dirigidas a la generalidad de las empleadas, como también su conclusión relativa a la existencia de consentimiento por parte de la actora y la verificación de un vínculo sentimental con el demandado, que además de no tener eficacia para erradicar la existencia de acoso, tampoco deriva de lo transcrito en la sentencia, ni considera testimonios relevantes que sí precisaron conductas inadmisibles por parte del demandado; es por ello que descartó la existencia de acoso sexual.

En este marco, la decisora descalifica la pericia médica oficial, con el único argumento de que el profesional dio por cierto el acoso y que el mismo era de probanza jurídica, cuando en realidad, dicha pericial otorga entidad suficiente para provocar el daño detectado en la salud de la actora, dado que las patologías constatadas eran respuesta de situaciones vivenciales traumáticas del acoso y coerción ante la amenaza de la pérdida del empleo. La secuela psicológica derivó del *modus vivendi* laboral de la víctima y su exposición prolongada fue determinante en su estado de enfermedad e incapacidad absoluta y permanente.

En consecuencia, los vocales Luis Enrique Rubio y Luis Eugenio Angulo, coinciden con la opinión expuesta por la vocal, cuyo voto precede y en adherencia al mismo, se pronuncian en igual sentido. Por lo que, conforme la votación unánime de los doctores, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, admite el recurso de casación interpuesto por la accionante, hace lugar a la demanda, la cual pretende reparación integral por el daño a la salud, condena solidariamente a los demandados, con costas y falla finalmente a favor de la actora.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Es necesario ampliar algunos conceptos, por lo que, para mayor comprensión y claridad, desarrollamos otras nociones como: “Género es una construcción sociocultural. Implica una definición de carácter histórico, social y político, acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a varones y mujeres” (Castillo y Azia, 2012, p. 32).

Asimismo, focalizamos en la temática central que es la perspectiva de género, y como sugiere Lagarde (1996), se introdujo en el ámbito jurídico para erradicar el poder y la desigualdad que se originaba entre los géneros. Esta perspectiva lo que hace es reconocer la diversidad de géneros, como así también, la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática.

Por otra parte, en esta línea de nociones, es importante resaltar que adherimos a la aseveración que la violencia es uno de los medios a través de los que se legitima y perpetúa la posición subordinada de las mujeres; sobre todo cuando se apartan de los roles estereotipados de género. Con el Convenio N° 190 “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, y la Recomendación N° 206, la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.) se logra el primer tratado internacional que brinda protección específica a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo. (Pautassi, De Hernández, Flores Beltrán, Lobato, 2021, p.24)

En concordancia, es menester subrayar que, como bien explica Pautassi, et al. (2021) la violencia de género laboral impacta directamente en las mujeres, principales víctimas, conforme los datos brindados por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Las mujeres, cuando son víctimas, frente a la ausencia o insuficiencia de respuestas institucionales, abandonan su trabajo o, por el contrario, y más gravoso aún, toleran dicha violencia para no perder su ingreso económico.

Nuestro sistema jurídico cuenta con diversas normas específicas que regulan estas cuestiones, como el género y los derechos de las mujeres, que se encargan de proteger a las mismas, con la finalidad de eliminar y erradicar toda discriminación y cualquier tipo de violencia ejercida sobre ellas, en busca de un plano de igualdad.

Dentro del marco legal vigente, podemos mencionar una convención que fue adoptada con la reforma de la Constitución Nacional, acontecida en el año 1994, modificación en la que, mediante el artículo N.º 75, inciso 22, se incorpora el Tratado Internacional con jerarquía superior a las leyes, como lo es la CEDAW, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por resolución N.º 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (O.N.U.) en el mes de diciembre de 1979, suscrita por la República Argentina en el mes de julio del año siguiente, registrada bajo ley N.º 23.179, sancionada y promulgada en mayo del año 1985. Otro tratado internacional que se adopta, pero sin jerarquía constitucional, es la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – “Convención de Belém Do Pará”, suscrita en Belém do Pará, Brasil, en junio de 1994, ley N.º 24.632, sancionada y promulgada en nuestro país durante los meses de marzo y abril respectivamente del año 1996. Y, por último, a nivel nacional, podemos citar a la ley N.º 26.485 de protección integral a las mujeres, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada y promulgada en los meses de marzo y abril respectivamente, del año 2009.

Conforme lo anterior, cabe encuadrar la legislación aplicable con los principales hechos de la víctima en el fallo en cuestión. En cuanto a la ley de protección integral, en su artículo 4, describe la violencia contra las mujeres a toda conducta, acción u omisión, directa o indirecta, en el ámbito público o privado, basada en una relación desigual de poder; en su artículo 6, inciso c), se amalgama al imprimir que existe violencia laboral cuando se discrimina a las mujeres en el ámbito de trabajo, se obstaculiza su estabilidad o permanencia en el mismo y/o se hostiga psicológicamente en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr, su exclusión laboral, lo que se denomina acoso laboral o *mobbing*; suficiente evidencia es el daño que sufrió la actora, del que dio cuenta el dictamen pericial psiquiátrico, como lo es la situación de vulnerabilidad de la víctima frente al trato del demandado, quien por su condición jerárquica, la hostigó sexual y laboralmente.

La misma normativa, en el artículo 16, inciso i), establece amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, dadas las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus testigos, y en el fallo se

desestima la demanda incoada por la actora, sin evaluar con perspectiva de género, sin atención al relato de los testigos, al sostener que la trabajadora consintió una relación sentimental con el demandado Quevedo y al manifestar que el acoso sexual no había sido configurado como tal, por existir una relación personal entre las partes.

La CEDAW, encuentra una directa relación en su artículo 2 inciso e), al desarrollar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera persona, organizaciones o empresas; encuadre que también aplica al Convenio N° 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y a la Convención Interamericana Belém do Pará, en su artículo 2, inciso b), incluye la violencia contra la mujer, física, sexual y psicológica, perpetrada por cualquier persona y que comprenda acoso sexual en el lugar de trabajo.

En otra arista, cabe mencionar que el ministerio de salud y protección social de Colombia (2012), describe la enfermedad en ocasión del trabajo siguiente manera: “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”. Asimismo, encontramos en nuestro ordenamiento jurídico, entre otras, la mencionada normativa en la Ley N.º 24.557 de Riesgos del Trabajo, en la que se consideran enfermedades profesionales a las que estén incluidas en el listado realizado por el Poder Ejecutivo, en el que se identifican los agentes de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional, como también, en el Decreto 659/96, que regula la evaluación de incapacidades laborales.

Necesario es conjugar los ejes desarrollados hasta aquí: el sistema normativo que rige en Argentina, las diferentes acepciones, la situación real que padecen las mujeres y el rol de los decisores al momento de buscar justicia. Por todo ello, sustancial es resaltar que:

Al interpretar la norma aplicable al caso concreto las personas impartidoras de justicia tienen el deber de evaluar si provoca una violación directa al derecho de igualdad al introducir impactos diferenciados por razón de género, y si lo hace, entonces, es obligación

del juzgador [o juzgadora] preferir la opción interpretativa que elimine tal discriminación, o en su caso optar por la inaplicación de la norma. (Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, 2020 p.p. 123-124).

Es de señalar que acordamos con la teoría que el juzgador o juzgadora debe actuar y reconocer las desigualdades entre los géneros, como también, eliminar los estereotipos fundados en la inferioridad de las mujeres, lo que no podría alcanzarse en el ámbito judicial sin impartir justicia con perspectiva de género (Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, 2020). En este sentido, es imprescindible sobresalir el papel que desarrollan los juzgadores al momento de ejercer su rol, conocer el caso particular y valerse de la normativa vigente, en pos del equilibrio, la justicia y la igualdad anhelada.

En el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza: “C. O. N. M. C. / PREVENCIÓN ART S.A. P./ ENFERMEDAD ACCIDENTE (156157) S/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” (2021), observamos un caso similar al analizado, en el que se aplica la perspectiva de género para contrarrestar la desigualdad provocada a la parte actora, quien fue víctima de violencia de género en el ámbito laboral por el estrés ejercido por los directivos de la empresa. Su resolución se fundamenta en normativas como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belém do Pará, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer “CEDAW”, la ley 26.485 y el Convenio 190 de la OIT, entre otras.

V. Postura de la autora.

En el fallo analizado, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba tiene la facultad decisoria sobre el destino en cuanto a la procedencia del recurso de casación presentado por la Sra. C.I.V. en contra de los demandados, el Sr. Quevedo y la Municipalidad de Villa María, con la finalidad de revocar la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo de Villa María, autos caratulados: “C. I. V. C./MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)” RECURSO DE

CASACIÓN – 328831, la que resultó en el rechazo de la demanda invocada por la actora.

Por su parte, considero acertada la petición de la actora que pretende una reparación integral por el daño ocasionado a su salud, motivada por el estrés laboral, al ser ejercido en el ámbito de su trabajo, y provocado por los directivos de la empresa, quienes resultaron condenados solidariamente al resarcimiento del mismo, dado que la pericial médica oficial otorgó entidad suficiente para provocar el daño detectado en la salud de la víctima dejándole una incapacidad absoluta y permanente.

Cuestiono y no comparto el método de evaluación de la prueba que omite la perspectiva de género en la sentencia dictada en primera instancia por la Cámara del Trabajo, ya que, al momento de tomar la decisión, los jueces no resolvieron ni valoraron con aplicación en dicha materia, descuidaron esta problemática tan relevante, seria y conflictiva en nuestra sociedad actual, desconocieron el alcance regulatorio que tiene el sistema legal argentino, dejaron expuesta una evidente desigualdad entre la víctima y el demandado, y, de manera indirecta, aumentaron la situación desequilibrada de poder, que ya existía al ser las partes trabajadora y empleador, generaron más daño, desgaste y revictimización a la parte actora.

En contraste con lo anterior, apoyo y adhiero la decisión tomada en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, de admitir el recurso de casación, como también el hecho de aplicar el método de evaluación con perspectiva de género, de evaluar el proceso, valorar la prueba, abordar la resolución, conforme la regulación vigente y esta arista novedosa y necesaria, con la finalidad de reparar, de hacer justicia a todo el daño sufrido por la actora, de bregar por la igualdad, la equidad y, además, dejar sentado un importante precedente judicial.

VI. Conclusión.

El fallo analizado comienza con la demanda interpuesta por la actora frente al hostigamiento sexual y laboral por parte de un superior jerárquico. En este trabajo, el problema identificado fue de valoración de la prueba, debido a que se omitió el método de evaluación con perspectiva de género para llegar a la sentencia. Por consiguiente, la

víctima, ante el rechazo de la demanda por la Cámara del Trabajo de Villa María, presenta recurso de casación, el cual es admitido por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, Sala laboral, el que hace lugar a la demanda con reparación integral por el daño a la salud y condena solidariamente a los demandados, más las costas.

Es de destacar, que el objetivo de la sentencia es eliminar toda aquella desigualdad que se produce entre los hombres y las mujeres basados en la idea de inferioridad o superioridad, para terminar con todo tipo de discriminación o diferencia que se haya creado y poder, de esta manera, promover la igualdad y lograr el bienestar general de las mujeres.

Considero fundamental manifestar que, si bien, falta un largo camino por recorrer, es loable resaltar el avance logrado hasta el momento en la materia, como también, la importancia y la diferencia que genera que las leyes sean aplicadas de manera efectiva, con la mirada puesta en la perspectiva de género en los casos que la situación lo requiera y así, construir una sociedad más justa, eficiente, igualitaria y equitativa.

VII. Referencias.

Legislación

Ley N.º 24.430 (1994). Constitución de la Nacional Argentina.

Ley N.º 23.179 (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (C.E.D.A.W.).

Ley N.º 24.557 (1995) Riesgos del trabajo.

Ley N.º 24.632 (1996). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (“Convención de Belém Do Pará”).

Ley N.º 26.485 (2009). Protección Integral a las Mujeres.

Ley N.º 27.580 (2020). Convenio N.º 190 - Organización Internacional del Trabajo.

Doctrina

Azia, C. y Castillo, I. (2010) *Manual de género para niñas, niños y adolescentes (mayores de 12 años)*. Buenos Aires, Argentina: Centro cultural de España en Buenos Aires.

Lagarde, M. (1996). *El Género*. Recuperado de: <https://n9.cl/n5y3> (consultada el 31/05/22).

Pautassi L., De Hernández, R., Flores Beltrán, V., Lobato, J. (2021). *Reinterpretando las obligaciones de los estados en materia laboral desde una perspectiva de género. Una aproximación al caso argentino*. Recuperado de: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41704/24133> (consultada el 31/05/22).

Jurisprudencia

SCJ-Mendoza: “C.O.N.M. C. / Prevención ART S.A. – Enfermedad, accidente s/ Recurso extraordinario provincial” (25/03/2021).

Otros

Ministerio de Salud y protección social de Colombia (2012). *Enfermedad Laboral*. Recuperado de: <https://acortar.link/0eThHb> (consultada el 11/06/22).

Organización Mundial de la Salud (2018). *Género y salud*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> (consultada el 11/04/22).

Suprema Corte Justicia de la Nación de México (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Recuperado de <https://n9.cl/ycint> (consultada el 11/04/22).