



**Sala Segunda. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza (2021).
“BODEGAS DON HUBERTO EN J° 50177 MUÑOZ, JULIETA ANDREA C/
BODEGAS SAN HUBERTO S.A. S/ DESPIDO P/ RECURSO
EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” Sentencia definitiva. Causa N° 13-
01942008-0/1 del 29 de Marzo de 2021-**

**LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL TRABAJO Y SU
INDEMNIZACIÓN**

CARRERA: Abogacía.

ALUMNO: Nieto, Nicolás Fabián.

LEGAJO: VABG71479.

DNI: 30.274.748.

EMAIL: nieto.nicolas@hotmail.com

TUTOR: Camarazza, María Lorena.

MÓDULO: 4°

PRODUCTO Y TEMÁTICA: Cuestiones de Género y Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente en el Derecho del Trabajo.

FECHA DE ENTREGA: 13 de Noviembre de 2022.

SUMARIO

I. Introducción- **II.** Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal - **III.** Ratio decidendi - **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - **V.** Postura del autor- **VI.** Conclusión- **VII.** Referencia.

I. INTRODUCCIÓN.

En los últimos años en Argentina, se ha llevado adelante un arduo trabajo con el fin de erradicar de manera definitiva la violencia sufrida por las mujeres, siendo el ámbito laboral, donde más se puede apreciar este lamentable fenómeno.

Un ejemplo de lo antes mencionado es el fallo que se va a analizar a continuación, el cual fue dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, en su Sala Segunda, en el expediente caratulado “BODEGAS DON HUBERTO EN J° 50177 MUÑOZ, JULIETA ANDREA C/ BODEGAS SAN HUBERTO S.A. S/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”.

El mismo reviste importancia para los trabajadores, en especial mujeres, que sufren de maltrato laboral o acoso (mobbing) en todas sus variantes. Se destacan conceptos y disposiciones que los jueces deberían tener en cuenta al momento de fallar en un caso donde una mujer ha sido víctima de violencia o acoso laboral.

De los lineamientos vertidos en la sentencia, es necesario resaltar conceptos como; la importancia y valor que se le debe dar a la declaración realizada por la mujer al momento de evaluar las pruebas; que el acto de acoso configura una injuria laboral en los alcances del Art. 242 de la Ley N° 20.744; la importancia del Art. 16 inc. c) de la Ley 26.485 que estipula la obligación de los organismos estatales de que la mujer objeto de violencia debe ser escuchada y su declaración debe ser tenida en cuenta por el juez; lo estipulado en la nueva Ley N° 9.263 de violencia laboral sancionada en la Provincia de Mendoza (B.O 28/10/2020).

De los fundamentos esgrimidos por los respetados jueces se puede apreciar un claro problema axiológico, ya que se contraponen, lo expresado en la CEDAW (Convención internacional de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), lo normado en el art. 14 bis. de la Constitución Nacional (protección contra la arbitrariedad del despido), frente a lo normado en los artículos 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, se destaca que surge un problema de relevancia, ya que, a nuestro criterio, al momento de fallar, no se considera lo estipulado en el Art.

77 de la Ley Provincial N° 2.144 Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza, sobre poder calificar la relación substancial de la litis.

Con el transcurrir de la presente nota al fallo, el lector podrá contar con un análisis de los hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal, de la ratio decidendi del fallo que nos ocupa, y por último se encontrará con una descripción y análisis conceptual. Se tratará de cumplir con el objetivo de dar una mirada diferente y novedosa que permita comprender mejor los problemas que tienen los trabajadores y en especial las mujeres, al momento de buscar una satisfacción integral de sus derechos lesionados en el ámbito laboral, satisfacción que muchas veces una indemnización tarifada no cumple.

II. HECHOS DE LA CAUSA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL

El fallo que nos ocupa es producto del recurso extraordinario provincial interpuesto por Bodegas San Huberto S.A, en contra de la sentencia dictada en los autos N° 50.177, caratulados: “Muñoz, Julieta Andrea C/ Bodegas San Huberto S.A. S/ Despido “originarios de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza.

La Sra. J. A. MUÑOZ interpone demanda contra BODEGAS SAN HUBERTO S.A. por despido indirecto producto de las actitudes que había tenido el personal jerárquico de la empresa, las cuales encuadran en la calificación de injurias (Art. 242 LCT). Del bagaje de pruebas ofrecidas durante el proceso, y en especial de las testimoniales, se puede apreciar claramente, cómo era la penosa situación a la que estaba sometida permanente la demandante en el ámbito laboral, siendo el corolario la dudosa causa penal deducida contra la Sra. Muñoz por parte de la empleadora.

Es por los extremos probados durante el proceso, que el Juez de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, decide hacer lugar de manera parcial a la demanda incoada por la actora, ya que si bien rechaza la pretensión sobre la aplicación de la multa del Art. 80 LCT, admite la indemnización por despido reclamada y la “aumenta”, por considerar “que en este caso la indemnización tarifaria no se ajusta a los altos términos protectorios de la Ley 26.485, y que aun aplicando la correspondiente tasa sancionatoria (art. 275 LCT), la cual también se muestra como procedente, aún en la hipótesis la tarifación no se adecúa al sentido indemnizatorio que tiene el despido, en su modalidad indirecta” (CUIJ: 13-01942008-0(010402-50177).

Disconforme con la decisión del Juez de Cámara, la demandada, decide interponer un Recurso Extraordinario Provincial, sosteniendo que la decisión es arbitraria; que prescinde de pruebas; que viola su derecho de defensa; y que se aparta de las circunstancias del proceso. Afirma que, existieron irregularidades en el manejo de las listas de precio, y en las rendiciones de cuentas y del stock de vinos; que no hubo maltrato y mobbing laboral; y que se decidió un agravamiento indemnizatorio, sin basamento alguno. El recurso fue formalmente admitido, se dispuso la suspensión de los procedimientos en la causa principal y, se ordenó correr traslado a la contraria, quien contestó en tiempo y forma. Se agregó el dictamen del Sr. Procurador General, quien consideró que correspondía admitir el recurso planteado por la parte demandada.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza decidió por unanimidad hacer lugar al recurso extraordinario de manera parcial. Esto responde al hecho de que se demostraron los extremos compatibles con la violencia de género y acoso laboral sufridos por la demandante, resultando procedente el despido indirecto y rechazando el agravio en ese sentido. Con respecto al agravio presentado por el monto indemnizatorio determinado por el Tribunal de mérito, los jueces consideraron que le asistía razón al recurrente, y que el mismo fue estimado sobre la base de rubros que no fueron efectivamente reclamados por la accionante, redundando en una clara contradicción con el principio de congruencia que debe respetarse en todo proceso.

Los jueces también consideraron, teniendo en mira prevenir futuras situaciones como las que debió soportar la empleada, ordenaron a los directivos a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral; que los directivos le pidieran disculpas a la Sra. Muñoz por lo sucedido y que la empresa contará con el “Protocolo de Convivencia Laboral Obligatoria”. Esta última decisión se justificó en la idea de considerar otro modo de reparar a la víctima desde otra óptica, complementaria de la estricta indemnización tarifada prevista por la legislación.

III. RATIO DECIDENDI

En este apartado, se buscará llevar claridad sobre los argumentos jurídicos de los que se ha valido el tribunal para arribar a su decisión. La Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, compuesta por el Dr. MARIO DANIEL ADARO; el Dr. JOSÉ VIRGILIO VALERIO; y el Dr. OMAR ALEJANDRO PALERMO decidieron de manera unánime admitir parcialmente el recurso extraordinario provincial incoado por la empleadora. Por un lado se decidió rechazar el agravio incoado

contra la decisión de calificar el despido como indirecto (Art. 242 Ley contrato de trabajo); y por otro lado se hizo lugar al agravio referido al monto indemnizatorio otorgado por el *juez a quo*. Además, y sin perjuicio de lo resuelto en cuanto a los agravios presentados, los ministros consideraron oportuno obligar a los responsables de la empresa y a sus empleados, a realizar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género (art. 32 inc. c) ley 26.485), y pedirle disculpas a la actora.

Para la imposición del rechazo al agravio de la calificación como despido indirecto consideraron que la crítica que realiza la demandada, es solamente una valoración subjetiva de los hechos acreditados, y esto no es un argumento suficiente para desvirtuar la decisión de la instancia en cuanto a la procedencia del despido indirecto. El quejoso sólo intenta dar una versión personal, y la misma no se ajusta a las constancias de la causa. La empleada logró acreditar el maltrato que debió soportar de su superior, y que los responsables de la empresa, aún a sabiendas de esta situación no hicieron nada para prevenirlo y menos tratar de repararlo.

La situación planteada se encuadra en las distintas formas de violencia laboral que se enuncian en el art. 5 de la ley N° 9263 de violencia laboral (B. O. 28/10/2020 Provincia de Mendoza) y art. 5 de la ley 26.485 sobre las formas de violencia psicológica contra la mujer.

Esta postura tuvo como fundamento otras decisiones de la misma Corte en las que expresan que las conclusiones que en ejercicio de sus atribuciones los jueces de grado formulen no son revisables en la instancia extraordinaria, salvo que se acredite la existencia de una absurda apreciación de los hechos y las pruebas de la causa, o que se demuestre que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige. Por lo tanto, la falta de acreditación de arbitrariedad o irracionalidad en la sentencia impugnada, hace que la misma se mantenga como acto jurisdiccional válido en el aspecto analizado. Así también que la simple discrepancia valorativa no alcanza para sustentar un recurso extraordinario de inconstitucionalidad, y por consiguiente la ausencia de impugnación de las conclusiones principales del acto sentencial o de sus fundamentos autónomos con eficacia decisoria, obsta a la procedencia de la vía excepcional (LS528-16, LS464-243, entre muchos otros).

Con respecto al agravio incoado en contra del monto indemnizatorio, el mismo fue aceptado por la Corte aunque con fundamentos diferentes. El Dr. Adaro consideró que el monto determinado por el Tribunal de mérito fue estimado sobre rubros que no fueron efectivamente reclamados por la actora, y esta situación provocó una clara

contradicción con el principio de congruencia que debe respetarse en todo proceso judicial. La misma corte ha declarado anteriormente que, interpuesta la demanda su contestación importa la traba de la litis, el marco de hecho y de derecho sobre el que recaerá la decisión del juez, so pena de incurrir en arbitrariedad, si con ello viola el principio de congruencia, pues éste actúa como límite objetivo del principio iura novit curia.

El Dr. Valerio, a su turno, consideró que el Juez a quo no tomó rubros no reclamados, sino, que en realidad “aumentó” la indemnización y que este aumento exponencial que podría ser compatible con un daño extrapatrimonial si lo hubiera reclamado la víctima y que no hizo (art. 35 de la Ley 26485, art. 75 LCT, art. 1716, 1737, 1741 y concordantes del CCCN) resulta arbitrario por cuanto no declara la “inconstitucionalidad de la tarifa” sólo se limita a “aumentarla” lo que provoca una distorsión de tan delicada función- entendida como la última ratio del orden jurídico- que es la de declarar la inconstitucionalidad de una norma legal para el caso concreto (CSJN Fallos: 343:867, Fallos: 343:345, Fallos: 343:345 entre muchos otros)

La Corte tomó la decisión de que los responsables de la empresa y sus empleados realizarán cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género y pedido de disculpas a la actora. Esto fundamentado en el hecho de que consideraron necesario tomar medidas que permitan prevenir futuras situaciones como las que debió soportar la actora y -de algún modo- permita reparar a la víctima desde otra óptica que sea complementaria de la estricta indemnización tarifada prevista por la legislación laboral.

Para fundamentar su postura consideraron los instrumentos internacionales, que agregan obligaciones para los Estados parte, como la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres. y el Art. 63.1 de la CADH señala que uno de los fines últimos perseguidos en el ámbito del sistema de casos y peticiones del ámbito interamericano es lograr la reparación de la víctima que ha sufrido vulneraciones a sus derechos fundamentales (art. 63.1 de la CADH).

Con esta medida se trata de satisfacer los dos grandes núcleos de obligaciones: las de reparación ante violaciones y las de goce efectivo de los derechos convencionales y prevención de su vulneración. La reparación se reviste de un doble significado: provee satisfacción a las víctimas, o sus familiares, cuyos derechos han sido violados, y restablece el orden jurídico quebrantado por dichas violaciones... lo que requiere la

garantía de no repetición de los hechos lesivos (Su voto en el caso “Bulacio v. Argentina”, Corte Interamericana de Derechos Humanos 18/9/2003).

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

Al momento de analizar aquellos conceptos, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, que le dan sustento a la sentencia objeto de esta Nota a Fallo se puede advertir que el mismo gira en torno a instituciones del Derecho Laboral, del Derecho Constitucional y Procesal. Todo este bagaje jurídico, es analizado por los jueces desde una mirada con perspectiva de género.

El fallo tiene dos ejes principales: el rechazo de la queja referida a la calificación de despido indirecto por la causal de injuria y la aceptación de la queja del monto indemnizatorio.

Los ministros consideraron probados los agravios sufridos por la actora, que los mismos no fueron prevenidos ni reparados por la empleadora. Para fundamentar su rechazo a la queja planteada por el demandado, se basaron en los preceptos dados por nuestro Derecho Internacional, la Constitución Nacional y el plexo normativo de leyes nacionales que protegen el trabajo y los derechos de las mujeres. Así podemos observar Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), (Constitución Nacional artículo 75, inciso 22), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará); Organización Internacional del trabajo con sus Convenio N°111, Convenio N°156, Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso.

En nuestra legislación los arts. Art 14, 14 bis, 16 y 75 inc. 22 y 23 (Constitución Nacional); la ley 23.592 de “Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios”, la Ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 de “Protección Integral de las Mujeres”. En el ámbito laboral, los artículos 17, 75 y 81 (Ley de Contrato de Trabajo). El art. 5 de la ley 26.485 –sobre las formas de violencia psicológica contra la mujer.

Ya en el ámbito de la provincia de Mendoza se hace mención a la Ley N° 9.263 de violencia laboral, en su art. 5 donde expone las distintas formas de violencia laboral (B.O 28/10/2020).

Jurisprudencialmente se analizaron fallos anteriores de la Corte donde expresa que la desigualdad del hombre y la mujer, construida a partir de patrones socio-culturales, da

lugar a la violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. (SCJM autos No13-03668755-4, de fecha 13 de marzo de 2020). La interseccionalidad de la discriminación es una forma particular de discriminación que resulta de la intersección de diversos motivos prohibidos que dan como resultado una forma determinada de discriminación con características específicas (Corte IDH “Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador”). La discriminación interseccional no sólo se refiere a la discriminación basada en diferentes motivos, sino que atiende a la concurrencia simultánea de diversas causas de discriminación que pueden tener un efecto sinérgico, superior a la simple suma de varias formas de discriminación, y que combinadas generan un tipo particular de discriminación (Vargas Vera, G. (2016). Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador. Iuris Dictio. (SCJM autos No13-03668755-4, de fecha 13 de marzo de 2020). La propia ley de contrato de trabajo —prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, —por motivo de sexo (art.17) y considera —trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art.81) (CSJN Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. CNT 057589/2012/1/RH001).

Al momento de realizar el análisis sobre la queja impuesta por el demandado sobre el monto de la indemnización los ministros se basaron en los receptado por nuestro derecho Procesal. Al respecto el Dr. Adaro consideró que la litis queda trabada con la contestación de la demanda, y habiéndose enmarcado la cuestión al contestar el actor el traslado del art.47 del C.P.L., el Juez no puede apartarse de los términos en que ha quedado planteada la relación sustancial procesal. Ello así, se ha integrado la relación procesal sustancial, lo que produce dos efectos fundamentales, quedan fijados los sujetos de la relación y las cuestiones sometidas al pronunciamiento del juez, sin que desde ese momento ni las partes ni el juez puedan modificarla, so pena de violar el principio de congruencia (LS 459-119) (causas “Brizuela”, sentencia del 18/12/18; “Manzano”, sentencia del 12/11/19; “Molina”, sentencia del 13/5/19; entre muchos otros).

El Dr. Valerio dispone que, la indemnización por despido no es susceptible de ponderación por el Juzgador para su fijación (en más o en menos) sino que una vez acreditado el supuesto previsto en la norma (despido sin causa /despido indirecto) corresponde una indemnización tarifada que se calcula sobre la base de dos elementos: salario y antigüedad

Con respecto al control de inconstitucionalidad, acto que no se llevó adelante en el proceso que nos ocupa, la Corte de la Nación ha estipulado lo siguiente: i) un deber ineludible de los tribunales de justicia que debe realizarse en el marco de una causa concreta; ii) debe efectuarse aun de oficio sin que sea exigible una expresa petición de parte interesada; y iii) resulta procedente en la medida en que quede palmariamente demostrado en el pleito que el gravamen invocado puede únicamente remediarse mediante la declaración de inconstitucionalidad de la norma que lo genera (CSJN Fallos: 343:345, entre muchos otros).

V. POSTURA DEL AUTOR

Con el fin de exponer mi postura respecto a la sentencia que nos ocupa, es importante recordar que la misma estuvo “dividida” en varias partes, vinculadas pero independientes. La primera, es la queja interpuesta por la empleadora al Juez de Cámara por considerar la finalización de la relación laboral como “despido indirecto” fundamentada en el instituto de la Injuria. En este sentido considero totalmente enriquecedor el trabajo realizado en especial por el Dr. Adaro al fundamentar su postura del rechazo de la queja. En los fundamentos se aprecia la importancia que se le debe dar a la mujer trabajadora y la especial atención que se debe dar cuando la misma realiza una denuncia por maltrato. Además el rol importante que debe tener la declaración de la actora al momento de valorar las pruebas. Asimismo son importantísimo los conceptos vertidos sobre los diferentes hechos de violencia que se pueden dar en el ámbito laboral, y que lamentablemente, aún con todos los esfuerzos realizados por el estado, la justicia y demás organismos, se siguen produciendo a diario.

Es por lo expuesto que no solamente estoy de acuerdo con lo decidido en cuanto a la clasificación impuesta sino que también considero acertado lo establecido sobre los cursos que deben realizar en la empresa y el pedido de disculpas, aunque a mi modo de ver este tipo de acciones no logra una reparación integral a la actora.

Con respecto al monto indemnizatorio, es donde se me presenta el mayor problema al momento de exponer mi postura. Esto se debe a que si bien al momento de decidir ambos jueces coinciden en aceptar el recurso, lo hacen con fundamentos disímiles.

El Dr. Adaro sigue la postura esgrimida por el Ministerio Público Fiscal, donde expone que el Juez a quo se pronunció sobre un punto no sometido a su conocimiento, no conformándose a los artículos 76 y 77 del C.P.L., que otorga un rubro que no formaba parte de la reclamación, reparación cuyo abono pudo pretender, concomitante, legítima y

válidamente la actora por la violencia laboral ejercida en su contra, y califica la decisión extra petita. (expte. 13-01942008-0/1 "BODEGAS DON HUMBERTO EN J° 50.177 "MUÑOZ..." S/ REP.").

En cambio el Dr. Valerio fundamenta su decisión en que el Juez de Cámara no condena a la recurrente sobre la base de rubros que no fueron demandados, lo que hace el juzgador es tomar la indemnización tarifada del art. 245 LCT efectivamente reclamada por la actora (a fs. 127 y vta. por la suma de \$24.894,24.) y la "aumenta" por las razones que allí expone a \$600.000. (CUIJ: 13-01942008-0(010402-50177) Expone que el problema que presenta este aumento exponencial que podría ser compatible con un daño extrapatrimonial si lo hubiera reclamado la víctima de esta penosa situación vivida y que no hizo (art. 35 de la Ley 26.485, art. 75 LCT, art. 1716, 1737, 1741 y concordantes del CCCN), resulta arbitrario por cuanto no declara la "inconstitucionalidad de la tarifa" sólo se limita a "aumentarla" (CUIJ: 13-01942008-0(010402-50177)).

Ante estos fundamentos este autor considera que la postura del Dr. Valerio es la que mas se ajusta a lo perseguido por el a quo. Y analizando lo estipulado por el art. 77 del CPL "Corresponde al tribunal calificar la relación substancial de la litis y determinar las normas que la rigen. Al aplicar el derecho puede prescindir o estar en contra de la opinión jurídica expresada por las partes, teniendo facultad para resolver ultra petita (Ley 2.144 CPL de Mendoza), por lo cual se puede tomar que la postura del fallo recurrido es correcta en este punto.

Me parece relevante mencionar que desde mi postura, el fallo recurrido tiene una mirada con perspectiva de género correcta, y el mismo está fundamentado en un ordenamiento internacional que además de ser más actual que nuestra Ley de Contrato de Trabajo, persigue una protección más efectiva a la mujer como es el caso de la CEDAW (Convención internacional de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, del 18/09/79, art. 75 inc. 22 C.N.); y la Recomendación general número 33 (Conf. punto número 19, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - ONU) y la CONVENCION DE BELEM DO PARA (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer), instrumentos que además cuentan con jerarquía constitucional.

VI. CONCLUSIÓN

La sentencia analizada se debe tener como guía, de la misma se pueden extraer conceptos y disposiciones jurídicas que los jueces deben contemplar al momento de fallar en aquellos casos en los cuales, una mujer es víctima de violencia o acoso.

En la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza en el expediente “Bodegas Don Huberto en J° 50177 Muñoz, Julieta Andrea C/ Bodegas San Huberto S.A. S/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial”, el órgano jurisdiccional realizó una sentencia ejemplificadora al momento de considerar las cuestiones referidas en las instancias anteriores, en torno a la existencia de violencia o mobbing laboral hacia la actora por parte de sus superiores. Destacó la inacción de los responsables de la empresa al conocer estos hechos y no impedirlo. Además de aprovecharse de su posición, discriminando a la actora en razón del sexo y a la desigualdad.

Otro punto a destacar del fallo son las obligaciones que tiene el juez de escuchar a la mujer y darle el valor correcto que merece su declaración, y sobre todo a la tarea de control de constitucionalidad al momento de encontrarse con un caso como el que se analiza, donde la indemnización forfataria no cumple con el objetivo de ser una reparación integral para el trabajador, en especial la mujer. Otro punto a destacar es la necesidad de una correcta capacitación en temas de violencia de género por parte de los trabajadores, y directivos de las diferentes empresas para lograr, algún día, eliminar toda discriminación y diferencia generada solamente en razones de sexo, religión, raza, etc. Asimismo podemos considerar la sentencia como una llamada de atención para aquellos operadores jurídicos que al momento de presentar una demanda en el ámbito laboral se circunscriben solamente a lo estipulado en la Ley N° 20.744 y dejan de lado otros reclamos por daños y perjuicios.

Para concluir, y ya desde una mirada política, se puede apreciar la necesidad de revisar integralmente nuestra Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), ya que se refleja que en algunas ocasiones, la indemnización tarifada, no logra una reparación plena del daño causado, y que para alcanzar este objetivo se debe recurrir a otros procesos.

VII. REFERENCIAS

Legislación

- Constitución de la provincia de Mendoza. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/0-local-mendoza-constitucion-provincia-mendoza-lpm0000000-1916-02-11/123456789-0abc-defg-000-0000mvorpyel>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Ley N° 2.144. Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza. 9 de Enero de 1953. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/2144-local-mendoza-codigo-procesal-laboral-lpm0002144-1952-12-23/123456789-0abc-defg-441-2000mvorpyel>
- Ley N° 9.263 Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral Recuperada de <https://www.mendoza.gov.ar/wp-content/uploads/sites/3/2016/03/LEY-9263-1.pdf>
- Ley N° 23.179. Aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Promulgada: Mayo 27 de 1985. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>
- Ley N° 24.430 Constitución de la Nación Argentina. Promulgada: Enero 3 de 1995. Recuperada: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 26.485 de Protección Integral a la Mujeres. (01 de Abril de 2009). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley 26.996 Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>

Jurisprudencia

- Segunda Cámara del Trabajo- Primera Circunscripción De Mendoza. “MUÑOZ JULIETA ANDREA C/ BODEGAS SAN HUBERTO S.A. P/ Despido” CUIJ: 13-01942008-0((010402-50177)). Recuperado de: <http://www.jus.mendoza.gov.ar/iurix-online/public/ficha.xhtml>
- Suprema Corte de Justicia. Sala Segunda (29 de Marzo de 2021). “BODEGAS DON HUBERTO EN J° 50177 MUÑOZ, JULIETA ANDREA C/ BODEGAS SAN HUBERTO S.A. S/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”- Provincia de Mendoza. CUIJ: 13-01942008-0/1 (010402-50177). Recuperado de: <http://www.jus.mendoza.gov.ar/iurix-online/public/ficha.xhtml>.