



**“La perspectiva de género en el *mobbing*: Un contexto de problemática axiológica en donde se impone la mirada de género”**

**ABOGACIA**

**Seminario Final**

Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia: "Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad De Villa María Y Otro – Ordinario – Otros (Laboral)" Recurso De Casación – 328831  
(27/07/2020)

Alumno: Mariela Ledesma

DNI: 17.863.805

Legajo: VABG77158

Tutor: María Alejandra Quintanilla

**Modelo de Caso – Cuestiones de género**

**Fallo:** "Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad De Villa María Y Otro – Ordinario – Otros (Laboral)" Recurso De Casación – 328831

**Tribunal:** Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia

**Fecha:** 27 de julio de 2020.

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Análisis conceptual doctrinario. a) Conceptos b) Antecedentes jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias bibliográficas. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

## I. Introducción

La mujer ha sido víctima de todo tipo de flagelos, y, tal como se ha evidenciado en las últimas décadas, la justicia avanzó en pos de salvaguardar sus derechos. El ámbito de trabajo es una esfera en la cual subyace aún más su relegamiento, y por lo tanto esto demanda de un accionar tendiente a afrontar dicho cuadro de desprotección.

Frente a ello, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007) resalta la relevancia del poder judicial, como la primera línea de defensa a nivel nacional para la protección de los derechos y las libertades individuales de las mujeres, y por ello la importancia de su respuesta efectiva ante violaciones de derechos humanos. Esa valoración idónea resulta indispensable en pos de otorgar a las mujeres víctimas de violencia un recurso ante los hechos sufridos y que estos no queden impunes.

La Ley n° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (BO 14/04/2009), conjuntamente con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 e incluido en el art. 75, inc. 22 de la C.N. constituyen un estándar jurídico que no puede ser omitido a la hora de dirimir contextos aparentemente afectados por violencia de género.

En este contexto es que se analiza una sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en "Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad De Villa María Y Otro – Ordinario – Otros (Laboral)" Recurso De Casación – 328831 (27/07/2020). La causa versa sobre la acción incoada por la Sra. Chialvo a raíz del acoso

sexual y laboral que denunció padecido por parte su superior jerárquico y por el cual considera que su empleadora también es responsable.

La relevancia del presente estudio involucra el actuar de un conjunto de jueces que efectuaron una revisión integral de los hechos descriptos por una mujer afectada por hechos de acoso laboral, a la luz de los parámetros de la perspectiva de género. Este proceder magistral, devino en una sentencia que materializó el impacto jurídico de este paradigma de género, y el reconocimiento de la plena vigencia de la ley 26.485 como fuente apta para abordar actos de violencia de género laboral. Se asume además que uno de los aspectos centrales de ésta sentencia, tiene que ver con una serie de argumentos que asumen a la vulnerabilidad de la mujer observada a la luz de la perspectiva de género, como una propiedad relevante desde la cual obligadamente la justicia debe expedirse para erradicar estereotipos que afectan la salud integral de la mujer trabajadora.

Inserto en las fojas de la sentencia que se examina se detecta un problema de laguna axiológica. Al respecto, Alchourrón y Bulygin (2012) afirman que el conflicto medular tiene que ver con circunstancias en las que, si bien se sabe que el conflicto posee una solución posible, la dificultad vinculada a la determinación de la propiedad relevante que permite alcanzar dicha solución, hace que la labor de los jueces se complejice al momento de valorar las circunstancias del caso. A esto mismo se refiere Navarro (2006) cuando refiere a las lagunas axiológicas de reconocimiento afirmando que éstas se dan cuando frente a un sistema es normativamente completo, no sólo hay una solución para cada caso elemental, sino que también puede derivarse una solución específica para cada caso individual; pero, sin embargo, puede ocurrir que desconozcamos qué solución se infiere de las normas generales porque nos falta información acerca de los sucesos relevantes.

A partir de ello, puede observarse como en éste caso, la duda se centra determinar si la solución del caso radica efectivamente en el derecho aplicado por la sentencia de grado que fue emitida prescindiendo de la mirada de perspectiva de género, o en cambio, en el contenido de la ley 26.485 que indirectamente constituye un llamado a que los jueces apliquen esta normativa en pos de erradicar la violencia de género (concepto que será desarrollado en los puntos que siguen) de todos los ámbitos en los que se desarrolla la mujer (incluyendo el laboral).

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

La Sra. Ivana Chialvo prestaba servicios para la Municipalidad de Villa María en calidad de empleada de tránsito, y en este contexto laboral, es que la misma entabló una demanda laboral contra su empleadora, y contra el señor Rubén Quevedo, quién se desempeñaba como encargado de su área, y a quién consideró responsable de actos de acoso laboral y sexual contra su persona. El objeto procesal pretendido, fue la obtención de una reparación integral por el daño ocasionado a su salud física y mental, que considera han sido resultantes del accionar del sr. Quevedo que se aprovechó de su condición jerárquica, y de la negligencia del municipio que omitió cumplir sus deberes de seguridad en cuanto a la trabajadora.

Luego de haberse tramitado el proceso, la Cámara del Trabajo de Villa María (Córdoba) resolvió rechazar la demanda instaurada. Para así resolver, la Alzada asumió que la trabajadora había consentido la relación gestada con su supuesto agresor, dado que, conforme al testimonio de los testigos, en ningún momento la misma había exhibido conductas que pudieran haber demostrado estar en desacuerdo con el trato recibido por parte del sr. Quevedo, lo que derivó en que se descartara la existencia de acoso sexual ejercido contra la parte actora.

Tras sentirse disconforme con lo resuelto, la actora apeló la sentencia dispuesta por la Alzada. Su postura fue fundada en el hecho de que a su ver, el derecho aplicado en dicha instancia, vulneraba las disposiciones de la ley 26.485. En tal sentido, la accionante consideró que lo resuelto en autos contradecía abiertamente el compromiso estatal asumido en materia de violencia de género, destacando que el derecho aplicado por el tribunal inferior en grado, fue emitido sin tenerse en cuenta lo normado en el art. 4 de la ley 26.485.

Seguidamente, el Tribunal Superior de Justicia cordobés resolvió hacer lugar al objeto pretendido por la actora, y fijó en su beneficio un importe indemnizatorio que debería ser abonado por las co-demandadas, y cuyo valor estaba destinado a la reparación integral por el daño producido en contra de la trabajadora accionante.

## **III. Análisis de la *ratio decidendi***

En una votación unánime, el Superior Tribunal de Justicia de Córdoba, tomó una postura jurídica que permitió resolver la problemática axiológica descrita en la

introducción. Los jueces entendieron que el derecho aplicado en la sentencia de inferior jerarquía, había prescindido tener en cuenta la perspectiva de género –y con ello la vulnerabilidad de la trabajadora acosada- como propiedad relevante.

Los jueces sustentaron su postura en lo normado por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179, la Convención Interamericana de Belem do Pará, el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la declaración Universal de Derechos Humanos; el Protocolo de San Salvador, la Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales; La Declaración Socio laboral del Mercosur, los arts. 14 bis y 16 de la Const. Nac., la “Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, la Ley 26.171 del 15 de noviembre 2006, y la Ley N° 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” del año 2009.

En efecto el tribunal recordó lo resuelto por el Comité de Derechos Humanos, en el caso LNP v. Argentina (2011), donde consideró que las constantes indagaciones sobre la vida sexual y la moral de la accionante constituyeron una injerencia arbitraria en su vida privada y un ataque ilegal a su honra y reputación. Oportunidad en la que se recordó la Observación General N° 28 formulada por el Comité, en el que se postuló que el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos toma en consideración la vida sexual de una mujer al decidir el alcance de sus derechos y de la protección que le ofrece la ley.

Tras estos argumentos, los jueces asumieron que la sentencia de grado se había apartado de la legislación vigente en materia de violencia de género. En este sentido, los magistrados expresaron la necesidad y trascendencia de razonar los hechos desde una óptica de perspectiva de género, dado que ello constituía un horizonte interpretativo que formaba parte de un paradigma fielmente comprometido con la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En este aspecto, el tribunal resaltó que el modo en que había resuelto la Cámara, se alejaba de una calificación que pudiera tenerse como ética, dado que había evitado conceptuar las conductas del responsable, como actos ilícitos de necesaria sanción y erradicación. En ésta misma línea argumental, los magistrados expresaron que la conclusión asumida en el derecho aplicado en la sentencia de grado, lejos de abordar la

problemática de violencia de género en el ámbito laboral, y ocuparse de erradicar este tipo de conductas, había vulnerado una vez más los derechos de la trabajadora.

En dicho contexto, los jueces incluso criticaron que no se hubiera tenido en cuenta que diversos hechos de acoso sexual sucedidos en el municipio, adquirieron público conocimiento, tras una serie de denuncias efectuadas en un medio de difusión local, y donde justamente se argumentaba que ciertos superiores jerárquicos se aprovechaban del temor de empleadas contratadas de perder su fuente de empleo, para ejercer actos de acoso. Mientras que, a la vez, en sentido opuesto, se había emitido una sentencia basada en la opinión conjeturada de ciertos testigos, y en la posible existencia de una relación íntima entre las partes, como si ello fuera excusa suficiente para legitimar el proceder del demandado.

En materia legislativa, el tribunal cordobés asumió que la conducta del demandado se hallaba encuadrada en la normativa vigente como una acción ofensiva, humillante y discriminatoria para quien la padece. A partir de donde se hizo hincapié en lo normado por los arts. 4, 5 y 6 de la ley 26.485. En ésta línea de pensamiento, los jueces manifestaron que, frente a un caso de violencia de género laboral, la configuración de dicho ilícito no exigía que la acosada haya tenido que demostrar exteriormente que sus intenciones eran opuestas al contenido asediante de su acosador.

Dado que más allá de eso, quién actuaba así, accionaba de modo antijurídico. Por último, los jueces consideraron que la pericial médica determinó que los actos de acoso llevados a cabo por Quevedo, tuvieron una entidad suficiente que determinaron la producción de un daño permanente en la salud de la actora, por lo que dicho accionar debía ser patrimonialmente resarcido. Sentencia firmada por los jueces: Luis Enrique Rubio, M. Mercedes Blanc de Arabel y Luis Eugenio Angulo.

#### **IV. Análisis conceptual doctrinario**

##### **a) Conceptos**

En honor a la brevedad que se pretende del presente modelo de caso, se parte por subrayar que en miras de poder clarificar la temática que se aborda, es menester brindar un concepto de “género” el cual es entendido como una categoría social y analítica que implica contribuciones teóricas más significativas de los feminismos contemporáneos cuyo fin consiste en explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades (Gamba, 2009).

Se parte de la relación mutua, cultural e histórica conformada por lo femenino y lo masculino, es por ello que dicha autora reseña que “el género es una categoría transdisciplinaria que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicos y socioculturales que se atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad” (p. 1).

Puntualmente, es lo que hace a la materia de acoso laboral o *mobbing*, interesa particularmente tener en cuenta que si bien existe una gran diversidad de definiciones, por su pertinencia y actualidad se recoge la definición de acoso laboral (o *mobbing*) brindada por Boné (2017):

*Mobbing* es el hostigamiento, agresión o acoso psicológico, que, de manera persistente y prolongada, recibe una persona en su lugar de trabajo. Las acciones de acoso pueden provenir de una o más personas, y tienen la intención de perjudicar a quien toman como víctima, ocasionándole importantes consecuencias en su bienestar emocional y físico. (p.3)

Para saber cuándo se está ante un acoso moral, es necesario identificar los elementos que lo configuran. Ayala del Pino (2019) basándose en los antecedentes dictados por la jurisprudencia nacional, logra identificar como esenciales a los siguientes:

- 1° Conducta consistente en presionar laboralmente a la víctima. Presión del trabajador.
- 2° Tendenciosa. La presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito
- 3° Sistemática y reiterada en el tiempo
- 4° Susceptible de ocasionar daño.

Ahora bien, dado el género femenino que reviste la trabajadora víctima, no se puede dejar de recordar que el art. 6 inc. c de la ley 26.485 reza que la violencia laboral contra la mujer es:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (Ley 26.485, 2009, art. 6, inc. c)

Por otro lado, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por ley 23.179 en 1985 denota en sus primeros artículos que la expresión "discriminación contra la mujer" se funda en

hechos relacionados con cualquier distinción, exclusión o restricción, que resulte estar basada en el género femenino y que a su vez tiene por objeto el menoscabar el goce o ejercicio de ciertos derechos de la mujer. Por lo que puntualmente, el citado instrumento, hace foco en la obligación de los los Estados partes condenen dicha discriminación por todos los medios apropiados y sin dilaciones, mediante políticas encaminadas en eliminar la discriminación contra la mujer.

Además, en el pasado año 2020 y por ley 27.580 Argentina ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo-. En su contenido, la OIT reconoce que la expresión «violencia y acoso por razón de género» se utiliza para designar la violencia y el acoso dirigidos contra las personas y cuyas conductas están motivadas por razones del sexo o género de la persona hostigada, e incluyen el acoso sexual. En tanto a su objetos, este instrumento posee como fin el lograr que las empresas tanto como los poderes del Estado tomen conciencia de la gravedad de la situación laboral y tomen cartas en el asunto.

En materia de acoso Del Viso (2021) destaca que uno de los factores que más inciden en el acoso laboral en la denominada hiposuficiencia, término aquel que refiere a la situación de impotencia y de falta de capacidad de ejercer determinadas facultades, en la que se encuentra el trabajador, por el sólo hecho de ser una persona que labora en relación de dependencia y que depende de su salario para el sostén propio y de su familia.

Sin embargo, no es menor el hecho de que la realidad exhiba una evidente falta de adecuación de las definiciones de violencia utilizadas a la normativa vigente. Ante lo cual la doctrina de Lobato (2019) destaca la necesidad de lograr que se dejen de lado las nociones rígidas construidas pretorianamente (*mobbing*) y se aplique el marco legal y constitucional vigente, evitando con ello que se omita demostrar la plena vigencia de los estándares de derechos humanos imperantes que definen la violencia como una forma de discriminación que expresa una estructura social desigualitaria.

Esto es sumamente importante, porque dado que la causa se encuentra afectada por una problemática de laguna axiológica que pone en duda si la solución del caso radica efectivamente en el derecho aplicado por la sentencia de grado o en el contenido de la ley 26.485, entender y analizar la esencia de los hechos que se estudian, es un factor determinante para dilucidar una encrucijada de este tipo. Al respecto, Guastini (2006) tiene dicho que estos casos tienen solución, pero que esta es mala; aquí la laguna no se da



por la falta de una norma (ya que en tal caso sería una laguna normativa), sino que lo que falta es una norma que regule el supuesto en cuestión.

Volcado al litigio, puede verse como si bien existe un contenido reflejado en el derecho aplicado en la sentencia de grado, lo cierto es que el mismo no recepta el supuesto en concreto que debió haber sido tenido en cuenta para brindar una solución acorde a la situación de vulnerabilidad de la trabajadora que fue acosada por su superior jerárquico.

Esta falencia procesal, si bien podría parecer irrelevante, lo cierto es que la falta de reconocimiento de la calidad de los hechos involucrados, reviste una gravedad de tal supremacía que incluye vulnera las máximas atesoradas en la Carta Magna por la violación al contenido de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional tales como la CEDAW, así como un avasallamiento al articulado contenido en la ley 26.485 de protección a la mujer.

Apoyándose en esta línea argumental, Torres (2020) postula que en pos de la igualdad real de oportunidades es que resulta necesario combatir la discriminación, ya que es la mujer la que mayormente la sufre; lo cual no debe perderse de vista teniendo en cuenta que en el caso puntual de las mujeres, son ellas quienes normalmente ocupan el rol de madre y trabajadora, haciendo que desde las bases, siempre le resulte más difícil acceder a puestos calificados y mejor remunerados.

## **b) Antecedentes jurisprudenciales**

En analogía con la perspectiva marcada por la doctrina, y en los términos de la jurisprudencia nacional, basados en el contexto procesal del caso C.N.A.T., “Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro s/ despido”, SD 92.421 del 18/04/2018, Sala I, los jueces remarcaron:

(...) el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular.

En el caso C.N.A.T., (2018). “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido”, (03/12/2018), la actora reclamó los rubros correspondientes por despido injustificado, así como una indemnización en concepto de “daño moral” por haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral y en razón de su nacionalidad, por parte de un supervisor de la cooperativa accionada. La Cámara del Trabajo consideró que el despido indirecto de la trabajadora, motivado por el acoso sexual sufrido, era discriminatorio. Por

lo que se condenó solidariamente al supermercado por el despido, mientras que al supervisor y a la cooperativa demandada por el daño moral. Aquí la Alzada reconoció que existe un predominio palpable de la violencia del hombre o de los hombres contra la mujer.

En el caso SCJ de la Provincia de Mendoza, "M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido s/Recurso extraordinario provincial" (29/03/2021), la Corte mendocina confirmó la procedencia del despido indirecto en el que se colocó una trabajadora que era víctima de acoso laboral y violencia de género en el ámbito de su trabajo. El máximo tribunal provincial asumió que la actora logró acreditar sufrió maltrato por parte de un directivo de la empresa donde trabajaba y que, ello no fue prevenido ni reparado por la empleadora cuando ésta sí tenía efectivo conocimiento de la situación, lo cual hizo que el caso sea encuadrado como una de las formas de violencia laboral que se enuncian en el art. 5 de la citada norma y art. 5 de la ley 26.485.

## V. Postura de la autora

Atento a las consideraciones ut supra postuladas corresponde destacar que la postura personal encuadra con lo dictaminado en la sentencia que resolvió hacer lugar al objeto pretendido por la actora, y fijó en su beneficio un importe indemnizatorio que debería ser abonado por las co-demandadas, y cuyo valor estaba destinado a la reparación integral por el daño producido en contra de la trabajadora accionante.

A nivel personal se asume que atento a la condición de trabajadora dependiente, el obrar desplegado por las partes demandadas, y puntualmente por el Señor Quevedo, no puede evitarse tener en cuenta que bajo un esquema de problemática axiológica (Guastini, 2006), lo resuelto en autos implica tener en cuenta las particularidades de un contexto fáctico que envolvió una serie de hechos y circunstancias que no fueron tenidas en cuenta por el derecho aplicado en la sentencia de grado.

Esto tiene que ver con el actuar ilegítimo de quién con la intención de dañar a la señora Chialvo, desplegó actos reconocidos como de *mobbing* en los términos de Boné (2017), tanto de violencia laboral contra la mujer según lo regido por el art. 6 inc. c de la ley 26.485.

Así entonces, los antecedentes fácticos del caso, hacen imprescindible que la problemática de laguna axiológica encuentre una solución en los términos de la ley 26.485.

Es que el accionar desplegado por el señor Quevedo, en condición de superior jerárquico de la señora Chialvo, en cuanto a las conductas señaladas y descritas por la denunciante, deben primar como fuente de verdad y de justicia. El testimonio de la actora encontró respaldo en la declaración de diversos testigos que describieron en detalle el modo en que el demandado –en reiteradas ocasiones- se había dirigido a la trabajadora accionante en modo inapropiado.

De ello incluso es responsable el municipio, con su obrar negligente y errante que deliberadamente omitió tomar las medidas pertinentes al caso, las que incluso están receptadas como un deber patronal según lo normado por el Convenio 190 de la OIT. No hay que perder de vista que el objeto procesal pretendido, fue la obtención de una reparación integral por el daño ocasionado a la salud física y mental de la señora Chialvo. En tal caso, la decisión final efectivamente debía respetar los estándares vigentes en la materia (Lobato, 2019).

Así, la cuestión básicamente se reduce a una labor jurídica y procesal que asimile el sentido de cada elemento que compone al *mobbing* (Ayala del Pino, 2019) para así lograr identificar dichos actos y darles un juzgamiento acorde. Sobre todo, teniendo en cuenta que la existencia de una problemática axiológica, cuanto menos ya advierte de la necesidad de que cierta cuestión (o propiedad relevante) no fue tenida en cuenta oportunamente (Guastini, 2006).

Por lo que, a tenor de la serie de antecedentes antes referenciados, se considera que la postura adoptada por el tribunal, permitió salvar las vulneraciones reflejadas en el derecho aplicado en la sentencia previa.

## **VI. Conclusiones**

Desde la mirada implícita que se exhibe dada la problemática de laguna axiológica que puso en duda si el derecho aplicado a la sentencia de grado acaso debía ser reemplazado por una sentencia que fuera emitida a partir del contenido de la ley 26.485, cabe subrayar, que cada elemento examinado hace que se forme convicción en este último sentido: el caso demandaba una resolución fundada en la perspectiva de género.

Dicho reconocimiento converge desde múltiples aristas que hacen a una idea central, y es que la trabajadora accionante logró que los jueces tengan en cuenta como propiedad relevante, su vulnerabilidad como trabajadora afectada por hechos de acoso o

*mobbing* que se produjeron en su ámbito laboral y que trajeron consigo la ruptura del vínculo laboral tanto como efectos nocivos para su salud mental.

Frente a ello, fue que no pudo dejarse de lado que dado el contenido normativo vigente en materia de violencia laboral contra la mujer, tales como la CEDAW, la ley 26.485, o el Convenio 190 de la OIT, los hechos facticos merecen una solución que no puede salirse de las máximas que imperan en el citado bloque legislativo.

Cada concepto reseñado, sea el distingo relacionado con el género, la discriminación por razones basadas en dicho género, así como los efectos del *mobbing* y hasta la implicancia del termino violencia laboral contra la mujer, no hacen más que formar la convicción necesaria de que tanto los antecedentes reseñados oportunamente, como la mirada impuesta en los términos de la doctrina, sacan a relucir que el derecho aplicado en la instancia de grado se alejó plenamente del marco que en realidad debía dársele al proceso si es que se buscaba una solución axiológicamente adecuada a la situación de extrema vulnerabilidad en que quedó inmersa la trabajadora.

Es que, si acaso se quisiera argumentar esta sentencia en contrario, no solo habría que borrar el contenido de frondosas páginas escritas por grandes conocedores de la materia, sino también violentar las máximas constitucionales que dan sustento al bloque normativo del que surge la prohibición de ejercer violencia contra la mujer.

La violencia laboral contra la mujer (y contra cualquier persona en sí), sin duda alguna, es un mal generalizado y contrario a Ley Fundamental, pero con el conocimiento y capacitación de los jueces, es posible que la justicia represente efectivamente esa primera línea de lucha que pretende erradicar la discriminación contra la mujer en cada ámbito de su vida. Pero para ello, quienes tienen la facultad de dirimir esta clase de litigios, no deben perder de vista el sentido y el alcance de lo que implica un juzgamiento desde una mirada de género.

Tal y como lo asumieron los jueces que pusieron fin a este conflicto axiológico, la sentencia de grado se apartó de la legislación vigente en materia de violencia de género, siendo que este último representa un horizonte interpretativo que forma parte de un paradigma fielmente comprometido con la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, postura que a nivel personal se comparte en plenitud.

## VII. Referencias bibliográficas

### a) Doctrina

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Ayala del Pino. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): Concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII, pp. 149-178.
- Becchi, M. R. (2021). Violencia laboral y juzgamiento con perspectiva de género. *La Ley*, pp. 19-66.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2007). *Informe sobre el “Acceso a la Justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas”*. Obtenido de <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm>
- Gamba, S. B. (2009). "Estudios de Género/ Perspectivas de género" en *Diccionario de estudios de género y feminismos*, 2da. ed. Buenos Aires: Biblos.
- Guastini, R. (2006). Variaciones sobre temas de Carlos Achourrón y Eugenio Bulygin. Derrotabilidad, lagunas axiológicas e interpretación. *Análisis filosófico*, pp. 277-293.
- Iglesia, D. I., & Breu, R. (2014). Hostigamiento laboral: Introducción de una cuarta dirección en una institución de ley. *Anu. investig. vol.21 no.1*, pp. 311-319.
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 23, núm. 1, p. 1-25.
- Navarro, P. (2006). Lagunas de conocimiento y lagunas de reconocimiento. *Análisis filosófico XXVI No 2*, pp. 190-228.
- Torres, F. (06/08/2020). *Sobre la necesidad de ratificar el Convenio 190 de la OIT. Una oportunidad para replantearnos*. Obtenido de IJ Editores: Cita: IJ-CMXXIII-140

### b) Jurisprudencia

- C.N.A.T., “Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro s/ despido”, SD 92.421 del 18/04/2018,
- C.N.A.T., (2018). “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido”, Causa Nro. 3569/2017/Cal (03/12/2018). Recuperado el 25 de 04 de 2021, de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de->

genero/files/2020/02/2-CON-VIOLENCIA-C-11-VIOLENCIA-LABORAL-38-C.R.-S.R.-c-C-y-otro-s-DESPIDO.pdf

SCJ de la Provincia de Mendoza, "M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido s/Recurso extraordinario provincial" (29/03/2021).

TSJ de Córdoba, "Chialvo, Ivana V. c/ Municipalidad De Villa Maria, Y Otro -Ordinario - Otros (Laboral), Expte. 328831 (03/12/2021)

### **c) Legislación**

Ley n° 23.179, (08/05/1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). (BO 03/06/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 24.632, (13/03/1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 27.580, (11/11/2020). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (15/12/2020). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*