



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Nota a fallo

Alumno: Dante Gustavo Berdugo.

DNI: 27.568.663

Legajo: VABG26503

La discriminación de la mujer y la perspectiva de género, en un fallo para avanzar con la igualdad en el ámbito laboral.

Carrera: Abogacía.

Tutor: Hernán Alcides Stelzer.

AUTOS: “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. y otros s/ Despido” - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Fecha del fallo: 03/12/2018.

“**Sumario:** I. Introducción. - II. Los problemas jurídicos del fallo. - III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. - IV. Análisis de la ratio decidendi. - V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - V.a. La Perspectiva de Género. - V.b. La igualdad del Art 16 de la CN y la protección de los géneros. - V.c. Las mujeres y el ámbito laboral. - VI. Postura del autor. - VII. Conclusión.”

I. Introducción.

La violencia de género de los hombres hacia las mujeres por el simple hecho de pertenecer a un sexo biológico determinado, ha sido naturalizado por siglos en perjuicio de las mujeres, asignando atributos y conductas de imposición de un orden jerárquico entre sexos consolidando la idea de inferioridad de las mujeres con respecto de los varones. Si bien es cierto que la violencia de género puede afectar a cualquier persona, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, ideologías gremiales o religiosas, no es menos cierto que existe el predominio de la violencia de los hombres contra las mujeres en todos los ámbitos de las relaciones sociales que los vinculan.

En el caso que se presenta como en innumerables otros casos del ámbito laboral, no solo se consolida la idea de inferioridad de la mujer, sino que también son sometidas a situaciones de carácter sexual, con acosos que van desde palabras e insinuaciones hasta manifestaciones expresas de favores o exigencias sexuales con la promesa y/o amenaza de mantener o mejorar su situación de trabajo. Esto sucede mayormente cuando los hombres ocupan cargos de superioridad en los empleos que los relaciona, como así también, entre los mismos compañeros de igual jerarquía e incluso inferiores en cargo, por el simple hecho de marcar diferencias y poder entre hombres y mujeres.

¿Hasta dónde podemos medir el principio de igualdad real que nos señala nuestro ordenamiento jurídico? Esta pregunta nos hace reflexionar y dar cuenta de lo lejos que estamos de responderla, para ello se debe lograr estandarizar una aplicación uniforme de la normativa vigente a nivel nacional que incluya la capacitación de jóvenes y adultos en cuestiones de género. Si bien el presente fallo es de fecha diciembre de 2018, resulta un precedente de gran relevancia y nos abre una ventana en cuanto a los lineamientos a seguir en esta temática, adquiriendo preponderancia en las políticas de género implementadas por el Poder Ejecutivo Nacional, que posteriormente promulgó el 10 de enero de 2019 la

Ley Nro 27.499 denominada “Ley Micaela”, estableciendo la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en la función pública, incluyendo a los integrantes de los tres poderes del Estado.

Dentro de la perspectiva de género, el presente fallo reúne consideraciones de gran valor jurídico en el tema. La violencia en el ámbito laboral se encuentra receptada en la Ley 26.485, en su artículo 6 Inc. c) expresa “... *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).

II. Los problemas jurídicos del fallo.

Se destacan dos problemas jurídicos a considerar, el lingüístico o de interpretación y el de relevancia. Es dable mencionar que estos dos problemas jurídicos están estrechamente relacionados entre sí. En cuanto al primero, en la instancia juzgadora previa se aprecia que la interpretación de las normas varía de acuerdo al análisis que realiza quien tiene el deber de resolver el conflicto, y se observa, que los jueces poseen una visión por demás diferente de los hechos que forman la plataforma fáctica del caso, analizando y resolviendo de manera distinta la situación por parte de la instancia de revisión. En lo referente al segundo problema jurídico, la determinación de la norma aplicable está sujeta a la interpretación de su contenido, por ello es de sostener que están relacionados entre sí, siendo que un análisis incorrecto de la situación, puede condicionar y hasta incluso excluir una normativa que en principio es aplicable al caso concreto.

El problema de interpretación o entendimiento de las normas del derecho en el caso en cuestión, tienen su eje en la protección de los derechos de la mujer aplicadas a las causas laborales. Se puede apreciar que la interpretación de los jueces sobre el despido sufrido por la actora, se analizó en una especie de vaivén, en cuanto si corresponde o no, encuadrarla dentro de la protección que otorga la perspectiva de género. La interpretación de la ley es uno de los problemas jurídicos que puede cambiar y/o modificar

sustancialmente la decisión de un fallo. En este sentido, las fundamentaciones de los pronunciamientos constituyen una exigencia primordial en el funcionamiento de los órganos judiciales, principalmente en las sentencias, lo que representa una garantía para cada ciudadano, permitiéndole de esta manera ejercer el control por las vías procesales establecidas por la ley de los actos emanados de los jueces, y así, obtener una revisión de los fundamentos que consideraron pertinentes para resolver el fallo, de acuerdo a la interpretación individual realizada en la argumentación que se refleja en la conclusión de la causa. (Atienza, 2010).

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

La actora accionó contra las empresas demandadas Coto CICSA y Lince Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo, por el cobro de las sumas que consideró adeudadas en consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo a las cuales demandó invocando las previsiones de los Arts. 26 y 30 de la LCT. En su reclamo incluyó el concepto de “daño moral” por haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral, y en razón de su nacionalidad por parte de un supervisor de Lince Seguridad, quien se desempeñó como su superior jerárquico, (Sr G. C.) a quien demandó por dicho concepto junto a la empresa Lince para quien la actora trabajaba en el área de vigilancia en el local de Coto CICSA, ante dichas circunstancias la actora califica y reclama como despido discriminatorio la ruptura laboral en cuestión.

En la sentencia *a quo*, se consideró ajustada a derecho la decisión sobre la actora al ubicarla en situación de despido directo, frente a la negativa de la empresa empleadora Coto CICSA, el tribunal reconoció la existencia de una verdadera la relación de trabajo, considerando a la empresa responsable en los términos del sistema de responsabilidad que consagra el art. 30 de la LCT, respecto de los créditos que fueron reconocidos y derivados de la ruptura contractual de la actora con Lince Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo.

En consecuencia, a la sentencia recaída en la instancia precedente, es apelada por la parte actora y por la codemandada Coto CICSA. En primer término, la actora sostiene la existencia de indicios que comprueban que el distracto fue discriminatorio, motivo por el cual solicita se examine y se dicte condena por daño moral fundado en dichas razones.

Por su parte la codemandada Coto CICSA apela la sentencia recaída en anterior instancia, se queja frente a la condena que la responsabiliza en los términos del art. 30 LCT y por los fundamentos que expone, peticona se modifique el resolutorio.

Finalmente, el Tribunal resolvió en confirmar el fallo apelado en cuanto pronuncia condena respecto a la acción por despido, modificando el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral y fijar el crédito a favor de la actora, por último, confirmar en lo demás la sentencia de anterior instancia.

IV. Análisis de la ratio decidendi.

En esta sección tomaremos en cuenta los argumentos que el Tribunal consideró para resolver la controversia en base al daño moral causado en concepto de género, en análisis del despido discriminatorio del cual fue víctima la actora.

De las constancias surgidas de la causa, el Tribunal modifica la sentencia de instancia anterior receptando la consideración de la actora en que su despido y desvinculación con la codemandada Lince Cooperativa, habría sido fundado en un despido discriminatorio. Para ello, resulta pertinente valorar la siguiente presentación de las pruebas aportadas por la actora: con respecto a la empresa Lince Seguridad a quien le comunicó la existencia de maniobras tendientes a evadir su responsabilidad frente a los hechos que denunció en los términos de la existencia de un acoso sexual, proferido por el Sr. G.C. (codemandado), quien se dirigió siempre con lenguaje soez, amenazas verbales, propuestas desubicadas, insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, conductas físicas de hostigamiento, entre otras, según el telegrama de fecha 25/10/2016. Por otra parte, el testigo José Luis Almirón dio cuenta de los padecimientos sufridos por la actora y por último la perito psicóloga Licenciada Pappa, emitió su dictamen el que no fue objeto de impugnación en el proceso, motivo por el cual arribó firme y consentido al dictado de la sentencia, y en dicho trabajo constató el cuadro psíquico, al cual le dio carácter crónico, bajo el criterio diagnóstico de Trastorno Adaptativo Crónico F 43.28 según DSM IV, por lo que el Tribunal consideró valioso transcribir lo indicado a fs. 397 por la Sra. Psicóloga respecto a que “...*resulta pertinente aclarar que el impacto emocional sufrido por la Srta. C. como consecuencia de los hechos relatados en autos, trajo asociado una serie de síntomas que afectaron la vida cotidiana de la actora, a saber: el insomnio, las pesadillas, la alimentación excesiva, las*

sensaciones de ahogo y llanto incontrolables, la irritabilidad, el sentimiento de culpa e impotencia, que llevaron al descuido de la imagen personal y el miedo a relacionarse con otros (principalmente hombres)...”.

Para ello el Tribunal sostiene en señalar que “... *las presentes actuaciones deben ser analizadas y juzgadas, no como opción sino como obligación inexcusable según nuestro ordenamiento jurídico y desde lo que se denomina perspectiva de género, entendida ésta como método a favor del principio de igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer, de lo contrario, incurrir en la omisión de cuestionar la discriminación de la mujer, implica patentizar la reproducción de estereotipos que operan como refuerzo a la subordinación...*” (P.M. d.I.A. c/Sociedad Anónima La Nación s/ despido, 2013).

En cuanto a la violencia laboral, el Tribunal enuncia que “... *se manifiesta en diferentes formas de maltrato y en cualquiera de sus expresiones. Consiste en el ejercicio deliberado y abusivo del poder que se exterioriza en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo y que ocurre en el lugar donde debe permanecer o acudir la persona trabajadora para prestar sus servicios bajo el control directo o indirecto de la empleadora. Dicho actuar ilegítimo puede ser llevado a cabo por compañeras o compañeros de la persona trabajadora, por empleadas o empleados superiores, por la propia empleadora y hasta por un tercero o tercera persona, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral. Tiene por objeto obtener un resultado concreto que tiende a doblegar la voluntad de la víctima, ya sea para que abandone su puesto de trabajo, renuncie, sea despedida o despedido o como exigencia para que se mantengan o no sus condiciones laborales (como por ejemplo: obtener mejoras en la remuneración, ascensos u otros beneficios del contrato de trabajo), circunstancias que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de quien presta su fuerza de trabajo...*” (D.S.A., C.R., c/ Massalin Particulares SA s/ Despido, 2018).

En el fallo se hace referencia al documento emitido por la Office of The High Commissioner For Human Rights “La Violencia contra la Mujer” del 29/01/92, Cedaw, Recomendación General n°19 (General Comments), en sus observaciones generales y acerca del concepto que suministra la Convención sobre Discriminación contra la Mujer, indica que “... *se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada, mediante*

actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad...” (Office of The High Commissioner For Human, 1992). En este punto, es importante recordar que la mencionada Recomendación N° 19, afirma que “... *la violencia contra la mujer es discriminación, identificando ambos conceptos a la par de sostener que la igualdad en el empleo es seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, ejemplo de ello, el hostigamiento sexual...*”.

V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

a. La Perspectiva de Género.

¿A que nos referimos cuando hablamos de perspectiva de género? Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres abarca mucho más que solo diferenciarlos por su determinación biológica, sino también se deben tomar sus cualidades culturales que son asignadas y asumidas por los seres humanos. El término género refiere a concepciones socioculturales que se formaron a través de la historia y se relacionan con los rasgos psicológicos y culturales que las sociedades pasadas y contemporáneas le atribuyen a lo que se considera femenino o masculino. Esta atribución se concreta utilizando, como medios distintivos, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión. (Hendel, 2017).

Cuando se asocia el género solamente a la mujer, llama la atención sólo para resolver los problemas de la mujer, quitando la dimensión real de lo que el género representa. De este modo, se refuerza el modelo heterosexista, excluyendo y marginalizando todas las demás formas de vivir la sexualidad que están por fuera de la norma. (Cremona, 2013).

La perspectiva de género nos da las herramientas para ampliar la visión de esta temática, porque actualmente, no podemos hablar solo de dos géneros, sino de su multiplicidad de variantes en la sociedad, y que han tomado mayor protagonismo en los últimos años. Si bien la CIDH ha adoptado un acrónimo fácilmente reconocible para

nombrar al grupo LGTBI (Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales), es importante señalar que este organismo internacional se ocupa de cuestiones de derechos humanos relacionadas a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, y la diversidad corporal. La Comisión también reconoce la auto-identificación de cada persona como principio rector. (CIDH, 2015), marcando la expansión que el término “género” representa en un futuro a mediano plazo.

En contraposición de lo expuesto, el machismo es una actitud o creencia donde el hombre se auto asume como superior por naturaleza con relación a la mujer, también hace referencia a un conjunto de actitudes, conductas, creencias y prácticas sociales destinadas a promover el enaltecimiento y prevalencia del hombre en perjuicio y en contra de la mujer. Se compone de ciertos comportamientos que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres. Se construye a través de la polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino (superior) de lo femenino (inferior). (Moral de la Rubia, 2016).

b. La igualdad del Art 16 de la CN y la protección de los géneros.

La igualdad es uno de los parámetros fundamentales del pensamiento y de la organización social, económica, política y jurídica de las sociedades democráticas de nuestros tiempos. Una de las principales aspiraciones en las últimas décadas, ha sido precisamente el avance hacia el igualitarismo, tanto en su dimensión de igualdad formal, esto es, igualdad de trato de los ciudadanos. Es así, el compromiso en la superación de los comportamientos discriminatorios que habían padecido históricamente determinados colectivos de personas, a través de los cuales se atentaba contra su propia dignidad humana. (Martinez-Pujalte, s.f.)

El artículo 16 de la Constitución Nacional establece el principio de igualdad para todos los habitantes. Este principio alude que no puede discriminarse a los seres humanos (en general) por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, nacionalidad, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Freedman, 2013).

A su vez, desde los primeros tratados y convenciones internacionales se están llevando acciones para estandarizar el principio de igualdad, y aunque los Estados adherentes han incorporado en sus legislaciones internas este principio, la igualdad real entre géneros se ha visto dilatada en el tiempo. En el caso de las mujeres, se han

desarrollado importantes avances en la materia, siendo que aún se encuentran pendientes los resultados que reflejen los esfuerzos realizados.

¿Por qué es importante la igualdad de género? En el año 2014, 143 países tenían garantizada en sus constituciones la igualdad entre hombres y mujeres, pero otros 52 países aún no habían contraído este importante compromiso. Independientemente del lugar donde vivamos, la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños. (Organización de las Naciones Unidas, 2016).

¿Se debe juzgar un caso con perspectiva de género? Sin perder de vista la igualdad, ello exige poner en duda la “neutralidad” del derecho y tener muy presentes las relaciones de poder existentes en la convivencia entre géneros en nuestra sociedad, teniendo en cuenta las situaciones de violencia u hostigamiento por razones de género. Esto exige hacer un esfuerzo intelectual por entender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres para visualizar allí las situaciones de opresión de género sobre otros, también basados en una relación de desigualdad. Para los jueces esto no es una posibilidad o facultad, es una obligación inexcusable de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico positivo actual. Los magistrados deben decidir sin prejuicios ni preconceptos, pero tratando de expedir decisiones justas de cara al contexto de desigualdad en el que se encuentran las mujeres y más las que conviven en estado de vulnerabilidad (estereotipos, subjetividades, repartición conceptual de roles "tradicionales", miedos, prejuicios, relaciones de poder). Este tipo de procesos exige poner el foco en la presunta víctima. (D. A. N. N. C/ M. U. -Violencia y/o discriminación en el ámbito laboral s/ Incidente legajo apelación efecto devolutivo, 2021).

c. Las mujeres y el ámbito laboral.

Numerosos son los fallos donde se ha tratado la discriminación hacia las mujeres en los ámbitos laborales, con causas de las más variadas, pero siempre haciendo diferencia en la discriminación de género y el estatus ocupado por los hombres (en su mayoría) en los lugares de trabajo.

En cuanto a la violencia laboral, la jurisprudencia nos expresa que: “... se manifiesta en diferentes formas de maltrato y en cualquiera de sus expresiones. Consiste en el ejercicio deliberado y abusivo del poder que se exterioriza en el desarrollo y

ejecución del contrato de trabajo y que ocurre en el lugar donde debe permanecer o acudir la persona trabajadora para prestar sus servicios bajo el control directo o indirecto de la empleadora. Dicho actuar ilegítimo puede ser llevado a cabo por compañeras o compañeros ..., por empleadas o empleados superiores, por la propia empleadora y hasta por un tercero o tercera persona, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral. Tiene por objeto obtener un resultado concreto que tiende a doblegar la voluntad de la víctima, ya sea para que abandone su puesto de trabajo, renuncie, sea despedida o despedido o como exigencia para que se mantengan o no sus condiciones laborales (como por ejemplo: obtener mejoras en la remuneración, ascensos u otros beneficios del contrato de trabajo), circunstancias que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de quien presta su fuerza de trabajo...” (D.S.A., C.R., c/ Massalin Particulares SA s/ Despido, 2018).

Otro ejemplo se da en el Expediente Judicial N° 17.950/2006 para lo cual el tribunal concluyó “... que, si bien en el caso las disposiciones contractuales que vinculaban a la actora con la demandada no tenían un propósito discriminatorio, debía recordarse que no sólo se procuraba la protección cuando exista una finalidad discriminatoria, sino también cuando el resultado de la aplicación de determinadas disposiciones implicaba un cercenamiento de la igualdad real de género...” (B. M., M. E. C/ SIGEN - Resol. 112/05 S/ Empleo Público”, 2012).

En relación a los casos expuestos y para no confundir con cuestiones de género, es importante traer a colación la diferencia principal de la violencia psicológica de un ambiente de trabajo hostil con la situación de "mobbing", terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral; la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento, y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. En cambio, en el caso del mobbing, se alude a un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis tiene como base la supuesta superioridad de los directivos sobre los empleados. (Montesino Yanet Mariela C/ BELLS S.A. S/ Despido

por otras causales, 2018).

VI. Postura del autor.

Analizar un caso con perspectiva de género implica y exige por parte del juzgador, poner el foco de atención en la presunta víctima (D. A. N. N. C/ M. U. -Violencia y/o discriminación en el ámbito laboral s/ Incidente legajo apelación efecto devolutivo, 2021) y en las circunstancias particulares que rodean la situación, sin perder de vista la neutralidad e igualdad que merecen los sujetos procesales involucrados. Es un proceso permanente que no debe ser descartado hasta el momento que se dicta sentencia, y mucho menos cuando hay mujeres o integrantes del colectivo LGTBI como actoras o víctimas principales.

En el presente fallo queda probado el acoso sexual y hostigamiento propiciado por el Sr. G.C. quien se desempeñaba como encargado de vigilancia y superior de la actora, y cuyo accionar deja de manifiesto la libertad que disponía para llevar a cabo la violación de los derechos fundamentales de la actora y la acosaba y discriminaba en su ámbito laboral (OIT, 1958), evidenciando falta de debida diligencia o *Due Diligence*, siendo él, en primera instancia, quien debe velar por el bienestar de sus subordinados con una actitud cuidadosa y exacta, haciendo eco de las responsabilidades del cargo que ostenta frente a la actora.

Por su parte, la codemandada Cooperativa Lince, en su papel de empresa administradora del personal, tiene la obligación de establecer las capacitaciones adecuadas en políticas de género con atención, prudencia y cuidado, de manera informada y con la dedicación adecuada, atendiendo a las distintas circunstancias imperantes para cumplir, garantizar, promover y proteger los derechos humanos de todas las personas (en sí, es una empresa de seguridad). La conducta ilícita cometida por el Sr. G.C. acompañada por la inobservancia de la Cooperativa Lince, ocasionó la desvinculación de la actora con la empresa, y resultante del testimonio del Sr. Almirón (testigo) y la prueba ofrecida por la psicológica, se acreditó que la situación de violencia laboral, el acoso sexual y el posterior despido discriminatorio se encontraban vinculados.

En relación al párrafo precedente, la Cooperativa lince es la empresa que enviste a un individuo (en este caso al Sr. G.C.) con el cargo y rango para hacer cumplir las disposiciones vigentes, y debe monitorear el buen comportamiento de sus empleados y

canalizar las acciones para restaurar la disciplina en el ámbito laboral y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia (Convención de los Estados Americanos, 1994), ante la falta de estos presupuestos es acertado por parte del tribunal que la Cooperativa Lince sea considerada responsable del perjuicio ocasionado a la actora.

Conforme a la doctrina y jurisprudencia consultada, se aprecia ajustada a derecho la decisión del tribunal en la sentencia analizada, siendo que la recopilación de los puntos relevantes, se encuentran correctamente fundamentados estableciendo la convicción respecto de la prueba valorizada de conformidad con las reglas de la sana crítica. (Art 386, CPCCN, 1981).

VII. Conclusión.

En virtud de lo desarrollado en la presente nota, el ámbito laboral representa una zona relegada en cuanto a derechos de la mujer, donde la desigualdad y la discriminación parecen llevar un paso adelante en favor del hombre. La sentencia recaída muestra el verdadero efecto que las políticas de género nacionales como internacionales están generando en la sociedad, el cambio de mentalidad (aunque lento) debe llegar a todas las esferas sociales, y así fue interpretado por el tribunal en el presente fallo, declarando el despido discriminatorio que la actora reclamó desde el inicio del proceso.

El fallo sienta un precedente de relevancia dentro de la perspectiva de género, siendo el claro ejemplo de la tarea intelectual que realizó el tribunal por entender las diferencias que el fallo de instancia anterior habría rechazado, brindando claridad y a su vez, evidenciando el problema de interpretación que existe en el ámbito judicial, y que difiere, en forma muy marcada, de una instancia de juzgamiento con otra.

Por lo expuesto, y con la entrada en vigencia de la Ley Nro 27.499 “Ley Micaela”, que establece la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en la función pública, incluyendo al poder judicial, es alentador que a medida que avancen las capacitaciones, los problemas de interpretación se reduzcan al mínimo, logrando así, el estado de igualdad como principio rector para que concrete y se logre su aplicación en la vida social cotidiana.

Como reflexión final, el fallo marca el rumbo del análisis jurídico llevado adelante desde una perspectiva tendiente a igualar las desventajas que las mujeres vienen soportando desde siglos. Este fallo debe iluminar los casos análogos que se adviertan en adelante en sede judicial. La visión extra con actitud y compromiso de género, no debe ser un obstáculo para desviarse del pilar igualitario que merecen todos los sujetos procesales del caso en particular, hacia el favoritismo o prejuzgamiento. Debe entenderse como una herramienta aplicable a las partes que se encuentran en situación de vulnerabilidad dentro del proceso, permitiendo equiparar sus derechos fundamentales en relación al resto de los individuos, con el fin último del descubrimiento de la verdad material de los hechos discriminatorios en controversia.

Fallo seleccionado

Link/Dirección web: <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>

Bibliografía

- Art 386, CPCCN. (1981). Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Congreso de la Nación Argentina.
- Atienza, M. (2010). *Las razones del derecho sobre la justificación de las decisiones judiciales*. Obtenido de Biblioteca Virtual Universal: <https://www.biblioteca.org.ar/libros/155700.pdf>
- B. M., M. E. C/ SIGEN - Resol. 112/05 S/ Empleo Público”, Expediente N° 17.950/2006 (Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal-Sala V 14 de Febrero de 2012).
- Capón Filas, R. (2013). *Nulidad del despido sin causa*. Obtenido de SAIJ: www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130119-cajon_filas-nulidad_despido_sin_causa.htm
- CIDH. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH): <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>
- Constitución Nacional Argentina. (1994). Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.
- Convención de los Estados Americanos. (1994). *Convención de Belém do Pará*. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/0-internacional-convencion-interamericana-para-prevenir-sancionar-erradicar-violencia-contra-mujer-convencion-belem-do-para-Int0006472->

1994-06-09/123456789-0abc-defg-g27-
46000tcanyel?q=%20titulo%3A%20Convenci%F3n%20AND%20titulo%3A%2

Cremona, M. (2013). *Género, comunicación y educación*. Obtenido de Facultad de Periodismo y Comunicación Social / UNLP:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/34246/Documento_completo.com-672255-G_nero_comunicaci_n_y_educaci_n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

D. A. N. N. C/ M. U. -Violencia y/o discriminación en el ámbito laboral s/ Incidente legajo apelación efecto devolutivo, Expte. N°1460/SL (Camara de Apelaciones del Trabajo. Gualaguaychu, Entre Ríos 9 de Junio de 2021).

D.S.A., C.R., c/ Massalin Particulares SA s/ Despido, Expte N° 25.284/2016/CA1 (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I 28 de Septiembre de 2018).

Ferreirós, E. (1997). *El derecho del trabajo y la Constitución Argentina*. Obtenido de http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca960387-ferreiros-derecho_trabajo_constitucion_argentina.htm

Freedman, D. (2013). *Igualdad ante la Ley*. Obtenido de Convención Americana de Derechos Humanos y su Protección en el Derecho Argentino:

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/libros/pdf/la-cadh-y-su-proyeccion-en-el-derecho-argentino/024-freedman-igualdad-la-cadh-y-su-proyeccion-en-el-da.pdf>

Hendel, L. (2017). *Perspectiva de Género*. Obtenido de

https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Lamas, M. (s.f.). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura*.

Ley 17.454. (1967). *Código Procesal Civil y Comercial de la Nación*. Obtenido de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>

Ley 20.744. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo*. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/20744-nacional-ley-contrato-trabajo-Ins0000516-1976-05-13/123456789-0abc-defg-g61-50000scanyel?q=%28numero-norma%3A20744%20%29&o=0&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Legislaci%F3n%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTema%7CEstado%20d>

Ley 23.179. (1985). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*. Obtenido de <https://bit.ly/3hUUpbW>

Ley 24.632. (1996). *Convención de Belém do Pará*. Obtenido de <https://bit.ly/2L8f8Nz>

Ley 25.323. (2000). *Incremento en las indemnizaciones por despido en relaciones laborales*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=64555>

Ley 26.485. (11 de Marzo de 2009). *Ley de Protección Integral a las Mujeres*. Obtenido de

infoleg: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

Ley 27.499. (2019). *Ley Micaela*. Obtenido de Infoleg:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

- Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Martinez-Pujalte, C. (s.f.). *Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23276.pdf>
- Medina, G. (2013). *El despido incausado como acto discriminatorio*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33790/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montesino Yanet Mariela C/ BELLS S.A. S/ Despido por otras causales, JNQLA2-474309/2013 (Juzgado laboral N° 2, Neuquen 28 de Noviembre de 2018).
- Moral de la Rubia, J. (2016). *Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres*. Obtenido de Estudios sobre las Culturas Contemporáneas - Universidad de Colima, vol. XXII, núm. 43, pp. 37-66: <https://www.redalyc.org/journal/316/31646035003/html/>
- Office of The High Commissioner For Human. (1992). *La Violencia contra la Mujer*. Recomendación General N° 19, Cedaw.
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/#:~:text= Toda%20persona%20tiene%20todos%20los,nacimiento%20o%20cualquier%20otra%20condici%C3%B3n>
- Organización de las Naciones Unidas. (2016). *Igualdad de Género, por qué es importante*. Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- P.M. d.I.A. c/Sociedad Anónima La Nación s/ despido, 88469 (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I 18 de Febrero de 2013).
- Protocolo para juzgar con perspectiva de género. (2013). *Haciendo realidad el derecho a la igualdad*. Obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf
- Rico, L. (s.f.). *Análisis Conceptual e Investigación*. Obtenido de Universidad de Granada: <https://www.uv.es/aprengem/archivos2/homenaje/12RicoL.PDF>