



## **MODELO DE CASO**

### **Análisis del fallo “C.O.N.N.” y la importancia de juzgar con perspectiva de género**

Carrera: ABOGACIA

Alumna: CLAUDIA MARIANA ENCINAS

D.N.I. 22.250.165

Legajo: VABG61297

Tutor: HERNAN ALCIDES STELZER

Mendoza, 2022

**Tema:** CUESTIONES DE GENERO

**Fallo:** Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza – C.O. N. M. c/PREVENCIÓN A.R.T. S.A. /Enfermedad accidente s/Recurso Extraordinario provincial:

<https://drive.google.com/file/d/1Ct1xu-4AA5pe2xdbt3LGzYGqd7FFoFAB/view?usp=sharing>

**Sumario:** 1. Introducción, 2. Breve descripción del problema jurídico; 3. Aspectos procesales: a) Reconstrucción de la premisa fáctica; b) Historia procesal; c) Decisión del tribunal; 4. Análisis de la Ratio Decidendi; 5. Análisis conceptual: Descripción de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales; a) Violencia de género: Mobbing; b) Juzgando con perspectiva de género; 6. Postura de la autora; 7. Conclusión; 8. Referencias bibliográficas: a) Legislación; b) Jurisprudencia; c) Doctrina.

## **1. Introducción**

El fallo elegido refiere a un caso de Derecho Laboral, el cual será abordado para su estudio, desde la temática de la Perspectiva de Género: éste es un tópico que está alcanzando cada vez mayor relevancia, tanto a nivel legislativo como en la generación de políticas públicas de inclusión, que tienen como objetivo principal, la real y efectiva protección de la mujer, y sobre todo de aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, ya sea por clase social, edad, nivel cultural u orientación sexual.

Se considera a la Perspectiva de Género como una herramienta fundamental para generar los cambios necesarios en las relaciones sociales entre hombres y mujeres; juzgar con Perspectiva de Género, es hacerlo bajo una visión renovada, que permite analizar conflictos desde distintos puntos de vista, con el fin de tomar decisiones con ecuanimidad, evitando de esta forma, desigualdades originadas en cuestiones de género.

En el presente caso, la Suprema Corte de la Provincia de Mendoza, resolvió en forma acorde a la legislación nacional e internacional, protectora de los derechos de la mujer, aplicando normativa conforme a la Perspectiva de Género.

Para entrar en tema, se hace necesario empezar con una referencia al concepto del acoso psicológico o mobbing: según Santiago Irisarri, se puede definir el mobbing como la “forma de comportamiento, que no necesariamente tiene por víctima a las mujeres, consiste en hostigamientos reiterados y psicológicos que se desarrollan en las relaciones laborales”. Sigue diciendo este autor, que “esta forma de acoso debe ser entendida como un proceso que va desarrollándose periódicamente donde la gravedad del maltrato va acrecentándose conforme pasa el tiempo”. (Irisarri, 2018, p. 49)

La demandante del caso bajo análisis, una mujer joven, trabajadora, era empleada en una empresa de transporte local como auxiliar a bordo; trabajó allí desde 2014 hasta 2016, sufriendo violencia y acoso laboral y sexual, en ese ámbito laboral; esta situación se tradujo en diversos padecimientos físicos, psicológicos y psiquiátricos para ella.

El nexo causal entre estas patologías y los hechos de violencia padecidos en el trabajo por la actora quedó acreditado en la demanda ordinaria instada en primera instancia en contra de su A.R.T., pese a lo cual, la misma fue rechazada en esta instancia.

Por esta razón, el caso llegó a la Suprema Corte de Justicia de Mendoza (SCJM), luego de que la actora interpusiera Recurso Extraordinario Provincial en contra de dicha sentencia.

## **2. Breve descripción del problema jurídico**

En un sistema jurídico, conviven diferentes normas, que son aquellas que imponen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas. También existen otros tipos de normas jurídicas que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones: estos son los llamados principios jurídicos. La diferencia entre unas y otros, es de tipo cualitativa.

Siguiendo a Robert Alexy, decimos que “los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes” En cambio las reglas, sigue diciendo Alexy, “son normas

que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces, ha de hacerse exactamente lo que ella exige, ni más ni menos” (Alexy, 1993, pág. 86-87)

Cuando se presenta un conflicto entre normas, se debe ponderar cuales son los intereses que se contraponen y cuál debe prevalecer al momento de juzgar.

Se puede hablar de problema axiológico cuando alguna norma de la legislación vigente se contrapone con alguna regla de orden público o algún principio de derecho superior, o cuando se genera un conflicto entre diferentes principios, en un caso en concreto.

Se advierte en el tratamiento del fallo de referencia, un problema Axiológico, por cuanto la normativa en la que se basó la Juez de Cámara, al momento de dictar sentencia fue principalmente la Ley Nro. 24.557 de Riesgos del Trabajo (L.R.T.), dejando a un lado toda la normativa de raigambre constitucional, legal y supra legal vigente, referida a Perspectiva de Género.

La Perspectiva de Género es transversal, es decir, traspasa todo nuestro ordenamiento jurídico y todas las ramas del derecho, desde la Constitución Nacional, pasando por tratados internacionales, como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belem Do Pará”; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW” y los diversos protocolos de aplicación, como la Ley Micaela Nro. 27.499, entre otros.

La transversalidad de la perspectiva de género tiene que ver con la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de políticas públicas, de forma tal que esta visión, sea aplicada en todos los niveles y etapas. Sobre todo, quienes mayor grado de responsabilidad tienen en este sentido, son aquellos que tienen a su cargo, la toma decisiones: en la órbita de la Justicia, los jueces más que nadie, tienen el imperativo constitucional y supra nacional, de impartir justicia bajo el amparo de toda la legislación vigente al respecto.

El Derecho Laboral y de la Seguridad Social no debería ser una excepción. La perspectiva de género, con toda su normativa, resulta aplicable en cada conflicto en el cual se advierta que una mujer ha sido vulnerada en sus derechos, únicamente por su condición de tal.

### **3. ASPECTOS PROCESALES**

#### **a) Reconstrucción de la premisa fáctica**

La actora, Sra. C.O.N.M., entabló forma demanda ordinaria en contra de su A.R.T., solicitando una indemnización en concepto de incapacidad laboral permanente, originada en las diversas patologías sufridas a causa de la violencia sufrida en su ambiente laboral. Esta violencia, traducida en acoso laboral y sexual, quedó comprobada mediante toda la prueba acompañada.

De las diversas testimoniales aportadas, se advierte que la actora, fue víctima de hostigamiento constante, reiterado y sostenido en el tiempo. Los testigos manifestaron que, a la demandante, como forma de castigo, se la enviaba a hacer una ruta muy larga y extenuante, viajando hasta la ciudad de La Plata, con pocos descansos; si se perdía alguna manta dentro del ómnibus, o se consumían muchos insumos en el viaje, como ser bebidas, le hacían un descuento de sus haberes; la actora también fue objeto de muchas sanciones injustas por parte de los inspectores de la empleadora, como una forma de “persecución” hacia ella, tal como surgió de las distintas testimoniales obrantes en autos.

Las testigos refirieron también que la actora y otras azafatas, sufrían el acoso sexual de la persona que diagramaba los viajes, quien les enviaba mensajes de texto, solicitándoles sexo a cambio de distintos beneficios o mejores condiciones laborales.

Otros testimonios, dan cuenta del deterioro psicofísico que comenzó a evidenciar la actora, por cuanto la misma bajó de peso, perdió el cabello; lloraba y tenía ataques de pánico. Tal es así que, al momento de ser despedida, la actora se encontraba de licencia por razones de salud. Al reclamar la actora a su A.R.T. una suma de dinero por su incapacidad luego del despido, la Aseguradora le negó la indemnización solicitada, alegando que la primera manifestación invalidante se produjo en la actora, cuando ya se había extinguido el contrato de afiliación con su empleadora.

#### **b) Historia procesal**

La demanda instada por la actora tramitó en primera instancia ante la Primera Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza. Ese Tribunal, tuvo por ciertos y acreditados los padecimientos de la actora y el nexo causal adecuado con su trabajo, pero igualmente, hizo lugar a las defensas planteadas por la demandada y rechazó la pretensión esgrimida por la actora.

Al ser rechazado en la sentencia de primera instancia el reclamo indemnizatorio planteado, la actora interpuso recurso extraordinario provincial contra la mencionada sentencia. Dicho recurso, tramitó ante la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza (en adelante S.C.J.M.)

#### **c) Decisión del Tribunal**

La S.C.J.M. admitió el recurso extraordinario provincial interpuesto contra la sentencia dictada en primera instancia, disponiendo la anulación parcial de la misma y remitiendo la causa a origen, a fin de que la misma Cámara que dictó la sentencia recurrida, determine nuevamente las indemnizaciones correspondientes a la actora, teniendo en cuenta lo resuelto por la S.C.J.M.

#### **4. ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI**

La S.C.J.M., al momento de resolver sobre recurso planteado en el fallo en cuestión, consideró en primer lugar, todos los antecedentes respecto de las dolencias sufridas por la demandante, para así poder determinar con certeza, cuál fue el alcance de la responsabilidad de la aseguradora demandada y la seriedad de la patología denunciada.

El criterio de los Magistrados fue que, en estos casos, no resulta fácil determinar exactamente cuándo inicia una enfermedad y cuál es la primera manifestación invalidante, por cuanto el mobbing es un proceso, es una situación en la cual una persona se ve sometida a maltrato y acoso laboral, en forma recurrente, durante un lapso considerable. En los considerandos, hicieron referencia a la causa “Kraus” con sentencia de esa misma Sala II, en la que se reafirmó la definición de mobbing como una “situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas), ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo” (Kraus Ingrid Analía en J° 12345 Kraus Ingrid Analía c/ La Caja ART S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial 13-04792150-8/1(033002-12345 – Sala II de la S.C.J.M., 2020)

Por lo tanto, concluyeron en que las dolencias padecidas por la actora tienen su origen en todo lo vivenciado por la misma y, por ende, toda la prueba aportada debió ser analizada con perspectiva de género.

Cabe aclarar en este punto, que uno de los ministros expresó su disidencia sobre el punto referido a la incapacidad reclamada, ya que consideró que el recurso interpuesto no sería procedente, por cuanto según las pericias psicológicas acompañadas, la patología por la cual se reclama carece de definitividad, es decir, que la patología en cuestión es reversible si la persona que la padece se somete a un tratamiento psicológico adecuado. Fundamenta su disidencia en la letra de la Ley de Riesgos del Trabajo, la cual exige que se configuren situaciones de irreversibilidad y definitividad para que nazca el derecho a reclamar indemnizaciones dinerarias.

Asimismo, el ministro sí concordó con sus pares, en cuanto a que debió resolverse el caso aplicando la perspectiva de género.

En segundo lugar, al dictar sentencia y admitir el recurso impetrado por la actora en este caso, los Jueces consideraron que el sistema impuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo (normativa aplicada en primera instancia) resulta ser contrario a toda la normativa relativa a la protección de los derechos de la mujer.

Expresaron que el caso que nos ocupa, al estar encuadrado dentro de la violencia de género, debió ser analizado a la luz de todo el plexo normativo existente, referente a Perspectiva de Género y protección integral de las mujeres. Se fundaron para hacer lugar al recurso, en que hubiera correspondido realizar una valoración y una evaluación del contexto en el que se dio la relación de trabajo y las circunstancias de vulnerabilidad de la actora por su condición de mujer, desde una perspectiva de género.

## **5. ANALISIS CONCEPTUAL; ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.**

A través de este trabajo se pretende exponer la violencia de género que se ejerce contra la mujer en algunos ámbitos laborales y destacar la importancia de tratar estos casos desde la perspectiva de género.

Históricamente, las mujeres han padecido violencia de género en los distintos espacios en los que se desarrolla su vida, originado esto en diversas costumbres patriarcales, en la sumisión de las mujeres; también en una “jerarquía” en la cual los

hombres han ejercido un poder, o una dominación sobre las mujeres, lo cual, con el transcurso del tiempo, se fue normalizando.

Según se define en la Convención de Belém do Para, violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”, Art. 1, 1.994).

El concepto de género se analiza desde dos puntos de vista: uno subjetivo y otro objetivo. Se dejará a un lado el análisis desde el punto de vista subjetivo, por no ser foco de estudio de este trabajo.

Se habla de género en sentido objetivo, según Santiago Irisarri, como “el rol, función o lugar que la sociedad le asigna a una persona determinada conforme a su sexo y que está estructurado sobre valoraciones socioculturales que se corresponden con un ámbito temporal y espacial específicos” (Irisarri, 2018, pág. 8). Es decir, la sociedad va inculcando, desde el nacimiento, estereotipos de género a los niños y a las niñas; todo su entorno (familia, escuela, lugares de esparcimiento) va encasillando a estos pequeños en determinados roles y conductas, derivados de ideas preconcebidas, estableciendo así metas y expectativas sociales tanto en el hombre como en la mujer.

Probablemente serán esos roles, los que los determinen por el resto de sus vidas; ya al nacer, a las niñas se las viste de rosa y a los niños, de celeste; y los juegos que juegan o los juguetes que reciben son otras muestras de ese reparto de roles que se produce desde temprana edad.

Así, los distintos tipos de violencia sobre la mujer y sus derechos se originan en relaciones desiguales entre los sexos. Estas desigualdades, se basan en estructuras de roles y jerarquías entre los sexos arraigadas en la sociedad, que son esencialmente machistas y patriarcales.

Dichas estructuras, vulneran gravemente un derecho humano esencial, que es el derecho a la igualdad, principio consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, por el cual se procura eliminar la discriminación arbitraria por motivos raciales, religiosos, de nacionalidad, de sexo, etc.

La igualdad de trato se encuentra regulada también en el artículo 81 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, disponiendo que un empleador debe dispensar a sus

empleados "...igual trato en identidad de situaciones..."; asimismo, el artículo 17 del mismo cuerpo legal prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores.

#### **a) Violencia de género: mobbing**

Según Julio Grisolia, el mobbing o acoso moral o psicológico en el ámbito laboral, es "la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado. Su etimología es inglesa y viene del verbo to mob, que significa "hostigar", "acosar" (Grisolia, 2016, pág. 373).

La violencia laboral contra las mujeres, según el artículo 6 inc. c de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, es aquella que "las discrimina en los ámbitos de trabajo públicos o privados y obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo... incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral". El mismo artículo define, en su inciso b, la violencia institucional contra las mujeres, como "aquella realizada por funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley..."

No debemos soslayar que esta ley es de orden público, por lo que su aplicación es de carácter obligatorio. Esto hace que sea un deber de los operadores del derecho y de todos los que trabajan en problemáticas relativas a violencia de género, el cumplirla y hacerla cumplir.

#### **b) Juzgando con perspectiva de género**

La ley 26.485 de Protección integral a las mujeres, tiene entre sus objetivos, el de promover y garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia (art. 2° inc. b); este derecho, si bien es común a todos los seres humanos, en el caso de las mujeres, se hace hincapié en su protección, por lo que éstas son más vulnerables y están más expuestas a sufrir hechos o actos de violencia.

Como una consecuencia de este objetivo y, asimismo, como un medio para hacer efectivo este derecho, se deriva naturalmente, la obligación de juzgar con perspectiva de género. Así, vemos que

“Los casos de violencia de género deben ser juzgados con perspectiva de género, consistente en visualizar si en el caso se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente, a efectos de romper esa desigualdad, aprendiendo a manejar el concepto de categorías sospechosas (sospechosas de sufrir discriminación) al momento de repartir el concepto de la carga probatoria”. (Medina, G. y Yuba, G., Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, 2021, p.59)

Los que tienen a su cargo la importante y compleja tarea de juzgar y decidir sobre conflictos que afectan la vida y el patrimonio de las personas, tienen sobre sus hombros, el imperativo constitucional y supranacional (a partir de la reforma constitucional del año 1994), de hacer efectivo el principio de igualdad. Los jueces, tienen, por tanto, la obligación de juzgar incorporando al momento de dictar sentencias, la perspectiva de género.

Tal como lo expuso la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en los autos Nro. 13-03668755-4/1 caratulado “Tramat S.A. en J: 152.895 Montani Tribio, Daniela c/Tramat S.A. y ots. U.T.E. s/despido p/recurso extraordinario provincial” en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=7590648219>, “constituye una obligación legal por parte de todos los efectores jurídicos proteger a los más vulnerables de una relación jurídica y por ello, en el ejercicio de la magistratura, resulta esencial adoptar una perspectiva de género...”

Juzgar con perspectiva de género tiene como finalidad lograr igualdad entre ambos géneros, intentando equilibrar las desigualdades que existen y en particular las que se ejercen desde el hombre hacia la mujer por el hecho de ser tales.

Citando a Silvina Barbatti Dechiara en su artículo “La perspectiva de género en las sentencias laborales. Análisis sistemático de la doctrina judicial”

“no debe olvidarse tampoco que los pronunciamientos judiciales son la forma en que el poder judicial se comunica con la sociedad, y sus decisiones constituyen una interpretación autorizada de lo que el derecho

es, en relación con los conflictos individuales. En este sentido, la sentencia, en cuanto reconoce que en determinada situación se han vulnerado derechos de personas en franca desigualdad y ordena su restablecimiento, no solo recompone el conflicto individual, sino que le está diciendo a la sociedad que tal conducta no es, ni será, tolerada en lo sucesivo. Es el poder transformador de las sentencias que permite actuar sobre las conductas futuras. (Barbatti, 2021, pág. 263)

## **6. POSTURA DE LA AUTORA.**

Cuando una mujer ve terminada su relación laboral a causa del mobbing, ya sea porque decide renunciar o porque la despidieron, luego de haber sido objeto de innumerables situaciones de acoso y maltrato, inicia otro camino difícil de recorrer, porque, al contrario de lo que se supone, cuando una víctima denuncia, se enfrenta a la falta de confianza, a las dudas y a la indolencia de organismos que debieran acompañar, asesorar y apoyar, y no revictimizar a la persona.

La Ley Micaela Nro. 27.499 (que recibe su nombre en referencia al femicidio de Micaela García, ocurrido en 2017) establece en su artículo 1, que todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, deberán capacitarse obligatoriamente en la temática de género y violencia contra las mujeres. La Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, mediante Acordada Nro. 29.318, ha dispuesto la capacitación obligatoria en temática de género y violencia contra las mujeres, para Magistrados, funcionarios, empleados y personal de maestranza y servicio de la Suprema Corte de Justicia, Ministerio Público Fiscal y Ministerio Público de la Defensa y Pupilar de las cuatro circunscripciones Judiciales de la Provincia de Mendoza. (Ley 27.499 de 2018, Art. 1)

Este compromiso de la S.C.J.M. respecto a la implementación y cumplimiento de la ley 26.485, ha quedado evidenciado también en el fallo analizado, no sólo al admitir el recurso interpuesto por la actora considerando el caso desde la perspectiva de género, sino que además, en el mismo, se les ordenó a los dependientes y directivos de la empresa empleadora, a tomar cursos de capacitación sobre violencia

laboral y perspectiva de género, debiendo acreditar en el expediente la realización del curso, acompañando posteriormente el certificado.

Asimismo, en los considerandos del fallo, la S.C.J.M. impuso a los directivos y superiores jerárquicos de la empleadora, la obligación de pedir disculpas, tanto a la actora como a las demás mujeres que fueron víctimas su violencia, por todos los lamentables hechos que tuvieron que vivenciar las mismas. También se le hizo saber a la empresa que deberá contar con el Protocolo de Convivencia Laboral obligatoria y se le impuso la obligación de colocar cartelera informativa y preventiva sobre violencia laboral.

El estado como órgano de aplicación y control, fracasó en primera instancia, al no juzgar aplicando la perspectiva de género, victimizando nuevamente a la demandante. La C.S.J.M., en la segunda instancia, revirtió esa situación en su sentencia, demostrando que se están produciendo avances importantes en la materia.

Es un paso muy valioso, pero a la vez, un fallo o algunos fallos, en los que se juzgó con perspectiva de género no es suficiente.

El objetivo inmediato debería ser que, mediante acciones concretas, se logre incorporar la igualdad y la perspectiva de género en todas las políticas de estado y en todos los niveles, para que no se normalicen más conductas violentas y discriminatorias, que resultan tan peligrosas, en desmedro de algunos grupos. Al mismo tiempo, esto garantizará la aplicación de principios constitucionales como la igualdad de trato y de oportunidades (igualdad de trato en igualdad de condiciones), permitiendo el acceso y la participación de las mujeres en distintas áreas, para que sus oportunidades y derechos no dependan de su sexo.

La perspectiva de género resulta ser así, la herramienta fundamental para visibilizar esta problemática y lograr que, tanto los patrones de conducta instaurados como las relaciones culturales planteadas entre hombres y mujeres, puedan ir modificándose, para lograr llegar a la igualdad entre ambos, en tanto seres humanos.

Porque no hacerlo es desproteger a la mujer, discriminarla y hacerla más vulnerable.

## 7. CONCLUSION

A lo largo de este trabajo, se ha hecho referencia al concepto de violencia, en especial la violencia de género ejercida contra las mujeres en ámbitos laborales. Se ha definido al mobbing como una especie de violencia psicológica, por la cual una persona o grupo de personas, ejerce violencia psicológica extrema sobre otra, al punto de lograr con ese hostigamiento, que la persona llegue a sufrir graves problemas psicológicos y de autoestima, por los que hasta puede perder su trabajo.

Con el análisis de este fallo se pretende poner de manifiesto la importancia de la capacitación y la concientización en todos los ámbitos y niveles respecto a la aplicación de la perspectiva de género, al momento de conocer y resolver en cualquier tipo de conflicto.

Así también, que no debe ser ignorada su aplicación, tal como surge del artículo 1 de la Ley Micaela Nro. 27.499: "... capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación".

A la luz del análisis realizado en este trabajo, se pudo advertir el derrotero que tuvo que atravesar la actora para obtener una sentencia justa, la cual finalmente se logró al recurrir la sentencia de primera instancia ante la S.C.J.M.

La postura de los Jueces del Tribunal Supremo se destacó al considerar que la sentencia dictada en primera instancia, no se había adecuado a la normativa vigente nacional e internacional, relativa a perspectiva de género y, por consiguiente, hicieron lugar al recurso interpuesto en segunda instancia.

Resulta así evidente que, al examinar todas las cuestiones controvertidas desde una perspectiva de género, les permitirá a los juzgadores, tomar medidas que permitan hacer respetar las garantías derivadas de la constitución, para que la mujer sea considerada en un pie de igualdad con el hombre, equilibrando así las desigualdades y las conductas violatorias de derechos fundamentales, a que son sometidas las mujeres por su sola condición de tales.

Por último, sería importante recalcar la importancia de realizar acciones concretas, tal como implementar cursos de capacitación en todos los niveles educativos (primario, secundario y universitario) adecuados a cada nivel, con el fin de concientizar y prevenir respecto de conductas violentas y sus consecuencias. Así, para que la igualdad y la perspectiva de género se vuelvan una realidad en todos los ámbitos de la vida.

## **8. REFERENCIAS**

### **A) Legislación**

1 – Constitución de la Nación Argentina

2 – Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”

3 – Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”

4 - Ley Nro. 20.744 Régimen de Contrato de Trabajo

5 – Ley Nro. 24.557 de Riesgos del Trabajo (L.R.T.)

6 - Ley Micaela Nro. 27499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado

7 - Acordada Nro. 29.318 de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza y su anexo “Programa de Capacitación permanente para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la Suprema Corte de Justicia”

### **B) Jurisprudencia**

1 – Barbatti Dechiara, Silvina G. (2021). La perspectiva de género en las sentencias laborales. Análisis sistemático de la doctrina judicial. Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, mes de abril, 259-276.

2 – Deza, Soledad (2013). Desconfiar del relato de la mujer que denuncia violencia crea “mentirosas”. La Ley Gran Cuyo, 11, 1169-1179.

3 - Fallo “Tramat S.A. en J: 152.895 Montani Tribio, Daniela c/Tramat S.A. y ots. U.T.E. s/despido p/recurso extraordinario”, S.C.J.M., 2.020.

4 - Fallo “Kraus Ingrid Analía en J° 12345 Kraus Ingrid Analía c/ La Caja ART S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial 13-04792150-8/1(033002-12345)”, S.C.J.M., 2.020.

C) Doctrina

1 – Alexy, Robert (1993) Teoría de los Derechos Fundamentales; Madrid, Editorial Centro de Estudios Constitucionales

2 – Grisolia, Julio A., (2016) Manual de Derecho Laboral; Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot

3 – Irrisarri, S., (2018) Violencia contra la mujer – Protección ante agresiones por razón de género; Buenos Aires, Editorial Astrea

4 – Medina, G. (2013) Violencia de Género y Violencia Doméstica – Responsabilidad por Daños; Santa Fe, Rubinzal Culzoni Editores

5 – Medina, G. y Yuba, G., (2021) Protección Integral a las Mujeres Ley 26.485 comentada; Santa Fe, Rubinzal Culzoni Editores