



Nota a fallo: Cuestiones de Género.

*“El “oficio” de analizar con perspectiva de género
los conflictos laborales”*

Juzgado de Primera Instancia N° 1 en lo Civil,
Comercial, Laboral y de Minería
Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz

Año 2019

Autos caratulados: “Somani Noelia Mercedes c/ Casino
Club Sociedad Anónima S/ Laboral-Cobro de Pesos”,

Expte. 36.422/2017

Sentencia definitiva dictada en

24 de Octubre de 2.019.

Alumna Dévora Natalia Grabano

DNI 29.294.179

Legajo VABG77389

Carrera ABOGACIA

Tutora María Lorena Caramazza.

Materia Seminario de Investigación.

AÑO 2.023

Sumario.

I) Introducción. II) Hechos relevantes del caso. III) Resolución del Tribunal IV) La Ratio decidendi. V) Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales V.i) La admisión de la denuncia del contrato en los términos del art. 242 L.C.T. V. ii) La admisión de la suma reclamada en concepto de daño moral. V.iii) La decisión de ordenar capacitar al personal. VI) Conclusión. VII) Bibliografía.

I) Introducción:

La causa que se analizará en este trabajo, “Somani Noelia Mercedes c/ Casino Club Sociedad Anónima s/ Laboral- Cobro de Pesos”, Expte. 36.422/2017 tramitó por ante el Juzgado de Primera Instancia N° 1 en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería con asiento en la Ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz.

La sentencia que puso fin a dicho pleito fue dictada en fecha 24 de Octubre de 2.019 por la Dra. Malena Kareen Totino Soto, en ese momento jueza titular de la mencionada dependencia judicial.

En el fallo elegido se advierte que la sentenciante resuelve con perspectiva de género un pleito de naturaleza laboral deteniéndose para ello en la situación particular de la trabajadora, poniendo en valor su testimonio, dándole la posibilidad de ser oída y condenando la inacción de la demandada, quien minimizó las situaciones de acoso denunciadas por la accionante, incumpliendo de esta forma lo prescripto por el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

En coincidencia con ello el Convenio 190 y la Recomendación 206 adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo establecen que concierne a los empleadores (tanto del sector público como del sector privado) adoptar las medidas necesarias para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo a la violencia y el acoso por razón de género (Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190, 2019, pp. 8-9)

Nuestra Constitución Nacional consagra el derecho al trabajo en el art. 14, y en el artículo 75, inciso 22, dota de supremacía constitucional a una serie de Tratados de Derechos Humanos entre los que se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en Argentina por la Ley N° 23.179 del año 1.985.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es el primer instrumento internacional que amplía la responsabilidad estatal a actos que cometen personas privadas, empresas o instituciones no estatales u organizaciones no gubernamentales.

Por medio de ella, en el art. 2, los estados partes se comprometen a desarrollar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer comprometiéndose, entre otras cosas, a:

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación. (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, art. 2 inc c))

Es pertinente mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) define a la violencia laboral como

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190, 2019, p. 5)

A su respecto, expresa la Ab. Laura Maciel (2020), que la violencia dentro del ámbito laboral puede adquirir diversas formas. Puede manifestarse como agresión física, agresión sexual y/o violencia psicológica. La violencia laboral puede ser ejercida por ascendentes, descendentes e incluso entre pares. Suele materializarse a través de acciones tales como cambios de tarea sin sentido, aislamiento de otros compañeros, asignación de tareas inejecutables, innecesarias o denigrantes, sobrecarga o disminución en la asignación de tareas, difamación, ridiculización del trabajador o trabajadora, aplicación de apercibimientos por faltas mínimas y de manera diferencial con respecto a otras personas, utilización de frases descalificadoras y/o discriminatorias.

A fines de adentrarnos en esta temática y antes de esbozar un concepto de perspectiva de género, es necesario señalar la diferencia entre los vocablos *sexo* y *género*. El termino *sexo* refiere al conjunto de características biológicas que permiten distinguir si una persona es mujer, hombre y/o intersexual en tanto que el término *género* puede definirse como una construcción cultural, social e histórica que se erige sobre la base biológica del sexo. El concepto de género se encuentra impregnado de valores, prejuicios, y preconceptos que tienden a reproducir la estructura social. En palabras de la Dra. Laura Mariana Soage (2022), “Los estereotipos que se desprenden de estas conductas son los que reproducen las desigualdades entre hombres, mujeres y otras identidades de género” (parr. 5).

Ante este panorama y frente a la judicialización de un conflicto de naturaleza laboral, se advierte la necesidad de que el Poder Judicial, en tanto órgano del estado encargado de impartir justicia, proceda a incorporar durante el proceso y al momento de sentenciar, una mirada que atienda a las cuestiones de género y que promueva la desnaturalización de aquellos patrones que durante años regularon las relaciones de poder.

Desde la perspectiva de la Dra. Laura Mariana Soage (2022) es obligación de los jueces y magistrados analizar con perspectiva de género cada uno de los casos sometidos a tratamiento y resolución de forma oficiosa, no estando sujeto este tratamiento al pedido de las partes. Señala la autora la necesidad de abordar los conflictos con un enfoque

interseccional, teniendo la capacidad de detectar los múltiples factores de discriminación que pueden afectar a las personas y que puedan enervar su estado de vulnerabilidad.

El fallo seleccionado es relativamente actual, pues fue dictado en Octubre de 2.019. Resulta novedoso lo resuelto por la jueza interviniente pues, construyendo un paralelismo con la propuesta de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela) ordena a la demandada vencida a capacitar a sus dependientes en cuestiones de género con el fin de evitar que en el futuro ocurran situaciones de similares características.

De los escritos de demanda y contestación puede vislumbrarse que existieron hechos controvertidos que requirieron para su resolución de la producción de prueba. Constituye un deber del juez a cargo del expte. efectuar un minucioso análisis para valorar cada uno de los elementos aportados a la causa y así emitir un pronunciamiento en relación a ello. Cabe mencionar que el sistema de prueba de mayor vigencia y actualidad en los códigos modernos es el sistema de la sana crítica racional. Este sistema se caracteriza por la aplicación de los principios de la sana crítica, lo que se traduce en combinar las reglas del correcto entendimiento humano (reglas de la lógica) con la regla de la experiencia (Ferreya de de la Rúa y González de la Vega de Opl, 2009)

Otro problema jurídico que aborda el fallo en análisis, está constituido por los problemas de relevancia vinculados con la identificación inicial de la norma aplicable al caso. Es vital dilucidar si las normas en las que la sentenciante basó su decisión resultaron pertinentes para la resolución del caso, si son aplicables al tipo de proceso y si guardan concordancia con los hechos expuestos por las partes.

II) Hechos relevantes del caso. Historia procesal.

A fines de Febrero de 2.014, luego de casi 4 años de antigüedad en la empresa demandada, la actora, comienza a vivir en su ámbito laboral situaciones de violencia a raíz del permanente acoso al que la sometía un compañero de trabajo de mayor categoría laboral. Por ello y como consecuencia del malestar que dicha situación le estaba generando, no solo en el ámbito laboral sino también en su vida privada, decide denunciar tales hechos con sus superiores, los que minimizan su relato y no adoptan ningún tipo de paliativo al respecto.

En consecuencia, luego de haber intimado mediante carta documento a su empleadora en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) y no habiendo obtenido una respuesta favorable por parte de las autoridades de Casino Club S.A., quienes solo formularon negativas, la actora procede a denunciar la extinción del contrato laboral con justa causa, por sentirse injuriada a partir de la inobservancia por parte de su empleadora del deber de seguridad que estipula el art. 75 de la L.C.T. y otros tratados de Derechos Humanos tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la Mujer.

Posteriormente, al no regularizar su empleadora la situación denunciada y a fines de percibir los montos que provienen del despido indirecto, la Sra. Somani, a través de sus letrados apoderados interpone demanda laboral en contra de Casino Club S.A.

En el escrito que da inicio a la causa, la actora manifiesta haber prestado servicios para la demandada a partir del día 10 de Octubre de 2.010 hasta el 3 de Marzo de 2.015, encontrándose sus funciones comprendidas dentro de las previstas por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 1.021/09. Reclama una indemnización dineraria por los rubros que derivan de la denuncia del contrato laboral. Relata que los hechos expuestos fueron denunciados ante la Oficina de Violencia Familiar Local. Aduce que hubo de realizar un tratamiento psiquiátrico en atención a la sensación de angustia y abatimiento que la embargaba. Dice que la profesional que la atendió en dicha oportunidad dictaminó que ese malestar se debía a las circunstancias laborales que estaba atravesando. Enfatiza en la actitud negligente de su empleadora quien se limitó a elaborar un informe respecto de lo acontecido sin adoptar las medidas necesarias para que el sindicato como hostigador cese en su comportamiento. Ofrece prueba documental consistente en recibos de haberes, certificados médicos, piezas postales, acta de denuncia ante la Oficina de Violencia Familiar Local, prueba testimonial y pericial.

Los apoderados de la actora enfatizan en que la demandada solo procedió a encubrir el comportamiento de su empleado y que las situaciones que su representada debió soportar se encuentran encuadradas dentro del género de violencia laboral bajo la forma específica de acoso sexual.

Corrido el pertinente traslado a la demandada, las partes son llamadas a conciliar en los términos del art. 47 de la Ley de Procedimiento en lo Laboral de la provincia de Santa Cruz (Ley 1.444) y no habiendo arribado a ningún tipo de acuerdo, la demandada opone excepción de prescripción y, subsidiariamente, procede a contestar demanda negando en forma categórica cada uno de los hechos expuestos por la actora y desconociendo la prueba documental por ella aportada con excepción de aquella que acredita la existencia de la relación laboral y da cuenta de su inicio y finalización. Se confiere vista al fiscal a fin de que se expida respecto a la excepción interpuesta emitiendo dicho funcionario su dictamen. Acto seguido la jueza interviniente resuelve rechazar tal excepción mediante resolución interlocutoria.

Por último, existiendo hechos controvertidos que deben ser objeto de comprobación se ordena la apertura de la causa a prueba, habiéndose producido durante ella, las probanzas ofrecidas por las partes.

III) Resolución del Tribunal.

Ingresadas las actuaciones a despacho para dictar sentencia la magistrada interviniente resuelve hacer lugar a la demanda incoada por la Sra. SOMANI en contra de Casino Club S.A., admitiendo la causal de despido indirecto invocada por la actora, condenando a la demandada a abonar una suma dineraria por los rubros indemnizatorios correspondientes a: a) indemnización por antigüedad b) preaviso c) SAC proporcional segundo semestre 2014 y proporcional primer semestre 2015 d) vacaciones no gozadas año 2014 y proporcional del año 2015 e) proporcional de mes trabajado f) integración del mes de despido g) haberes correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre 2014 y enero y febrero de 2015 h) multa artículo 2 ley 25.323. i)

daño moral y j) daño psicológico. Fue desestimado el planteo de inaplicabilidad e inconstitucionalidad de la Ley 24.432 y se rechazaron los pedidos de multa por incumplimiento de las obligaciones exigidas por el art. 80 y 132 bis de la LCT.

En el inciso 10 del fallo mencionado y ante la ausencia que se vislumbra en la causa de medidas eficaces para detectar, prevenir, erradicar y sancionar situaciones de violencia, la magistrada ordena a la demandada que proceda a brindar a la totalidad de su personal capacitaciones a fin de instruirlos sobre temáticas relacionadas con la violencia de género en el ámbito laboral.

La sentencia dictada en dichas actuaciones en la actualidad se encuentra firme y ejecutoriada, no habiendo sido objeto de ningún tipo de recurso por ninguna de las partes intervinientes.

VI) La Ratio decidendi

Como se expuso anteriormente la jueza interviniente en primera y única instancia, hace lugar a la demanda impetrada por la actora en forma parcial, rechazando alguno de los rubros reclamados, admitiendo la denuncia del contrato por parte de la demandante en los términos del art. 242 de la L.C.T., condenando a la demandada a abonar cierta suma dineraria y resaltando la necesidad de capacitación en cuestiones de género por parte del personal de Casino Club S.A.

Se puede inferir que la magistrada arribo a tal decisión teniendo presente lo que surge del análisis de la prueba ofrecida por ambas partes. Así, desde su perspectiva la demandada no obra conforme al principio de buena fe que debe primar en los contratos de trabajo. Ello se desprende del análisis del intercambio epistolar cursado entre las partes, pues hace caso omiso a los planteos efectuados por la actora, minimizando la situación y negando la existencia de un hecho dañoso.

Resalta la jueza que se encuentra acreditado que la actora procedió a intimar a su empleadora mediante carta documento a efectos de que adopten las medidas pertinentes a los fines del cese de mobbing laboral y del acoso sexual. De la respuesta brindada por la demandada se vislumbra a su entender que esta no ajustó su conducta a lo que es propio de un buen empleador toda vez que procedió a negar la situación de acoso y maltrato denunciada sin proponer una solución al conflicto, naturalizando de esta forma la violencia en las relaciones laborales, desvalorizando el relato de la víctima, máxime al tratarse de episodios que encuadran dentro de la categoría de violencia de género.

Por otra parte, expresa la magistrada, que de las declaraciones testimoniales se desprende que “la demandada y toda la organización empresarial” habían tomado conocimiento de la situación que se encontraba viviendo la actora y que los relatos de los testigos dan cuenta de un clima de afectación a la dignidad.

Respecto de la admisión de la indemnización reclamada en concepto de daño moral, la sentenciante declara la procedencia basando su decisión en lo que dispone el art. 1.738 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Expresa la jueza en su dictamen que de las entrevistas personales celebradas con la actora pudo inferir que los hechos denunciados y los que tuvo que afrontar durante el

desarrollo del proceso “produjeron un menoscabo espiritual de una entidad tal que amerita ser reconocido e indemnizado.” Asimismo, justifica la suma reclamada en concepto de daño psicológico, ello en virtud de lo que surge de la pericia realizada por el perito interviniente.

Respecto a las normas aplicables al caso, la magistrada argumenta que la demandada en uso de las facultades de dirección que le confieren los arts. 65 y 66 de la LCT debió implementar medidas que favorecieran la conservación del trabajo de la víctima.

En el fallo analizado se pone de resalto lo que impone la normativa internacional en tratados como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención de Belem do Para. Sostiene la magistrada que los estados firmantes de dichos tratados deben adoptar medidas con el fin inmediato de prevenir, erradicar y sancionar cualquier acto de discriminación y violencia contra la mujer, en todos los ámbitos en los que esta se desenvuelve, siendo obligación “de todos los actores de la sociedad contribuir con tal cometido”.

También sustenta su fallo la sentenciante en el derecho al trabajo que consagra el art. 14 de la Constitución Nacional, la igualdad de trato que impone el art. 81 de la LCT y los lineamientos de la Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485).

Por último, y con sustento en lo que prescribe la Ley 27.499 de 2.018 (Ley Micaela) la magistrada ordena a la parte demandada que proceda a brindar a la totalidad de su personal capacitaciones a fin de instruirlos sobre temáticas relacionadas con la violencia de género en el ámbito laboral, ello en pos de que en lo sucesivo tenga la capacidad de accionar en forma adecuada ante situaciones similares a la descrita en el caso aquí planteado.

V) Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

V.i) La admisión de la denuncia del contrato en los términos del art. 242 L.C.T.

La posición asumida por la jueza en el fallo analizado resulta ejemplificadora y pone de resalto la falta de preparación por parte de las organizaciones privadas para accionar frente a situaciones de violencia de género. Al fallar a favor de la actora, la sentenciante reconoce que las situaciones de violencia padecidas por la demandante han repercutido gravemente en su salud, situación que podría haberse visto morigerada si su empleadora hubiera puesto en marcha un plan de prevención acorde a las circunstancias.

El fallo analizado ha puesto especial énfasis en el deber de seguridad que se impone al empleador (art. 75 LCT) y en el principio de buena fe que debe regir toda relación laboral (art. 68 LCT). En este sentido se han pronunciado autores como la Dra. Liliana Noemí Picón (2.023), quien afirma que

Un empleador que no actúa frente a la perturbación física o psíquica de una víctima de violencia, ya sea por indiferencia o por una velada complicidad, asume los riesgos de sostener a un agresor en su organización empresaria, situación que puede conspirar contra un ambiente sano y decente” (Picón, 2023, parr. 5).

Ha expresado la doctrina que habitualmente es a los empleadores a quienes se los responsabiliza de manera directa si ejercen, instancian y/o consienten comportamientos de violencia. En estos casos, la única manera de liberarse de tal responsabilidad es demostrar haber aplicado oportunamente una política de tolerancia cero con la violencia laboral y adoptado medidas proactivas orientadas a tornar operativa esa decisión (Barrios Colman, 2022), circunstancias que no se evidencian en el caso planteado.

La jurisprudencia se ha pronunciado en este sentido en la causa “M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido s/Recurso extraordinario provincial”, al confirmar 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. Puede mencionarse también el fallo M. O. M. c/ N. S. A. s/ Ordinario pronunciado por el Juzgado Laboral de San Juan en donde se legitima el despido indirecto en que se colocó un trabajador de sexo masculino, por los maltratos padecidos por parte de la patronal y por la deficiente registración laboral.

Retomando el caso en análisis, se puede afirmar que la sentenciante ha valorado de forma acertada el hecho de que la trabajadora haya puesto en conocimiento de su empleadora, por medios fehacientes, las situaciones de acoso que se encontraba padeciendo, habiendo condenado, consecuentemente, la ausencia de medidas pro-activas por parte de la demandada, declarando a raíz de ello, la procedencia de la extinción del contrato en los términos del art. 242 de la LCT, ello en concordancia con lo estipulado por el Convenio N° 190 de la O.I.T. en tanto promulga que la violencia y el acoso por razón de género en el ámbito laboral suponen una clara violación a los derechos humanos y consecuentemente una razón más que válida para denunciar la extinción de la relación de empleo.

V. ii) La admisión de la suma reclamada en concepto de daño moral.

Respecto a la admisión del ítem daño moral, reclamado por la actora, la sentenciante ha sostenido en forma acertada que el mismo resultó procedente, pues mediante la prueba ofrecida se acreditó que la accionante padeció situaciones que afectaron su dignidad y que determinaron la admisión de una reparación distinta a la que establece la indemnización legal tarifada para el supuesto de despido. En este sentido destaca el Dr. Hugo R. Mansueti que “el planteo acerca de la procedencia del daño moral en las relaciones de empleo, es propio de la humanización del trabajo y la dignificación del ser humano como tal” (Mansueti, 2014 indicar párrafo).

En relación a este punto del decisorio, cabe destacar la ponderación que la magistrada realiza luego de haber tomado contacto directo con la actora en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación y también durante la realización de la audiencia de prueba. Manifiesta la sentenciante que en dichas oportunidades pudo percibir los sentimientos de angustia que le generaban a la demandante tener que revivir los hechos de violencia padecidos y que ellos “produjeron un menoscabo espiritual de una entidad tal que amerita ser reconocido e indemnizado”. Se vislumbra claramente que, desde su perspectiva se han vulnerado derechos personalísimos, bienes no patrimoniales inherentes a la persona, tales como su integridad personal, su salud psico-física, sus afecciones espirituales

legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida (art. 1.738 del CCCN).

V.iii) La decisión de ordenar capacitar al personal.

De forma atinada y como resultado del análisis realizado por la sentenciante respecto del ámbito laboral en el que se desempeñaba la actora, la decisión de ordenar la capacitación por parte del personal dependiente de Casino Club S.A. constituye a las claras, uno de los puntos más importantes del fallo seleccionado.

Plantea la Dra. Laura Soage (2021) que, frente a situaciones de violencia de género acreditadas, la judicatura se encuentra habilitada para adoptar medidas de reparación adecuadas, teniendo la facultad de dictar mandatos preventivos con vocación transformadora de la realidad, ello con la finalidad de asegurar a las mujeres y a las minorías sexuales una vida libre de violencia, tanto en el trabajo como en los demás espacios donde estas desarrollan su actividad.

En este sentido, el decisorio, en su punto 10) constituye una herramienta efectiva que tiene como fin evitar que se repitan situaciones de violencia dentro del ámbito laboral, promoviendo la adopción de medidas eficaces para detectar, prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de conducta que implique un menoscabo en la dignidad de los trabajadores.

Afirma la Dra. Picón (2023) que la jurisprudencia ha condenado a empleadoras a brindar a sus dependientes cursos de capacitación en violencia laboral y perspectiva de género. Ejemplo de ello es la sentencia dictada por la sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos: "G.M.L. c/ Kopelco S.A. y otro s/ Despido" de fecha 30 de Mayo de 2022. En dicha causa, se acreditó que la trabajadora fue víctima de actos emanados de su superior, contrarios a su dignidad, libertad e integridad, y a criterio de los jueces integrantes de la sala, estos actos configuraron las circunstancias injuriosas que determinaron la decisión de la actora de poner fin al contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la LCT. Como consecuencia de ello se condenó a la demandada para que acredite en el plazo de 30 días haber implementado acciones efectivas de capacitación para el personal a su cargo (en especial para personas de nivel gerencial o de supervisión) tanto en materia de violencia laboral como sobre perspectiva de género, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la actora.

En este sentido el decisorio en su punto 10) constituye una herramienta efectiva que tiene como fin evitar que se repitan situaciones de violencia dentro del ámbito laboral, promoviendo la adopción de medidas eficaces para detectar, prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de conducta que implique un menoscabo en la dignidad de los trabajadores.

VI) Conclusión.

Se puede concluir afirmando que la actividad laboral constituye parte del proyecto de vida de la persona. Por un lado importa el espacio en donde los sujetos realizan su actividad productiva, pues se trata del medio que provee al trabajador del sustento propio y del de su grupo familiar. Por otro lado, si se desenvuelve dentro de un ámbito de bienestar y convivencia armónica favorece al desarrollo integral de los trabajadores. Es por ello que resulta sumamente necesario que los empleadores garanticen espacios de trabajo libres de

violencia en los que se promueva el respeto hacia todos sus dependientes y donde se aborden las problemáticas que pudieran surgir con perspectiva de género.

Por su parte, los miembros del Poder Judicial, ante situaciones de violencia debidamente acreditadas, deben proceder juzgando con una mirada que atienda a las cuestiones de género y que promueva a la desnaturalización de aquellos patrones que durante años regularon las relaciones de poder. Estas son exigencias que imperan en las sociedades modernas, en las que se están suscitando cambios en la manera de percibir al otro y en las que se promulga mediante diversos instrumentos legales la obligación de las instituciones de apartarse de la mirada andro-centrica que primó a lo largo de la historia. Tal como sostiene la Dra. Laura Soage (2021), juzgar con perspectiva de género puede contribuir a erradicar las causas que provocan la violencia y la discriminación por razón del género en el mundo laboral.-

VII) Bibliografía.

Capítulos de Libro:

Ferreira de de la Rúa, A., & González de la Vega de Opl, C. (2009). Capítulo XVIII La prueba. En 2º ed. Teoría General del Proceso. Tomo 2. (pp 202-205) Córdoba: Advocatus.

Revistas especializadas y sitios web:

Barrios Colman, N.A. (abril, 2022). Conducta empresarial responsable y protocolos de actuación contra la violencia laboral por motivos de género. *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo-IDEIDES-UNTREF*,1(71). Recuperado de <http://revista-ideides.com/conducta-empresarial-responsable-y-protocolos-de-actuacion-contra-la-violencia-laboral-por-motivos-de-genero/>

Barrios Colman, N.A. & Calabrese, M.S. (mayo, 2022). Violencia y discriminación por género en la relación laboral a la luz del Convenio N° 190 de la O.I.T. *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo-IDEIDES-UNTREF*, 1(73) Recuperado de <http://revista-ideides.com/violencia-y-discriminacion-por-genero-en-la-relacion-laboral-a-la-luz-del-convenio-n-190-de-la-o-i-t/>

Maciel, L. (diciembre, 2020). Violencia en el ámbito laboral de la empresa. Derecho en zapatillas. Recuperado de <https://www.derechoenzapatillas.com/2020/violencia-en-el-ambito-laboral-de-la-empresa/>

MANSUETI, H. R. () El daño moral y los ilícitos adicionales del empleador.

Recuperado de <http://www.saij.gov.ar/hugo-roberto-mansueti-dano-moral-ilicitos-adicionales-empleador-dasf080091/123456789-0abc-defg1900-80fsanirtcod#>

Picon, L.N. (mayo, 2023). El empleador frente a la violencia contra la mujer en el trabajo ¿Compromiso o silenciosa complicidad? *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo-IDEIDES-UNTREF*, 1 (84). Recuperado de <http://revista-ideides.com/el-empleador-frente-a-la-violencia-contra-la-mujer-en-el-trabajo-compromiso-o-silenciosa-complicidad/>

Soage, L. (2021). Medidas de reparación adecuada frente a la violencia de género. Una decisión relevante en la búsqueda de una justicia transformadora de la realidad. *Revista de Derecho Laboral*.2 (2021), Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Jurisprudencia:

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. G. M. L. c/ KOPELCO S.A. Y OTRO s/DESPIDO; 30 de mayo de 2022.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. Sala/Juzgado: II. M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido s/Recurso extraordinario provincial; 29 de marzo de 2021. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/07/21/fallos-despido-indirecto-la-trabajadora-era-victima-de-acoso-laboral-y-violencia-de-genero-ademas-se-orden-a-la-empresa-tomar-medidas-de-reparacion-ante-violaciones-y-de-goce-de-los-derechos-y-pre/>

Juzgado Laboral de San Juan. Sala Juzgado: VI. M. O. M. c/ N. S. A. s/ Ordinario; 28 de abril de 2023. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2023/07/18/fallos-despido-indirecto-legitimidad-del-despido-indirecto-en-que-se-coloco-un-trabajador-por-los-maltratos-padecidos-por-parte-de-la-patronal-y-por-la-deficiente-registracion-laboral/>

Legislación:

Decreto Reglamentario 1011/2010. Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres (2010, 20 de Julio). Poder Ejecutivo Nacional. Boletín Oficial Nro. 31947. Recuperado de [http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=169478#:~:text=Resumen%3A,QUE%20DESARROLLEN%20SUS%20RELACIONES%20INTERPERSONALES.&text=Esta%20norma%20modifica%20o%20complementa%20a%207%20norma\(s\)](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=169478#:~:text=Resumen%3A,QUE%20DESARROLLEN%20SUS%20RELACIONES%20INTERPERSONALES.&text=Esta%20norma%20modifica%20o%20complementa%20a%207%20norma(s))

Ley 23.179 de 1985. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1985, 8 de Mayo). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial Nro. 25690. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179_0.pdf

Ley 27499 de 2018. Ley Micaela. Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las mujeres (2018, 19 de Diciembre). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial Nro. 34031. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=318666>

Ley 27580 de 2010. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2010, 11 de Noviembre). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial Nro. 3454. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=345170>

Organización Internacional del Trabajo (2019) Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206