



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

CARRERA: ABOGACIA

SEMINARIO DE TRABAJO FINAL

ALUMNA: ROMINA LETICIA MOLINARI

DNI:27192432

LEGAJO:VABG78685

MODULO 4

ENTREGABLE N° 4: 02/07/2023

PRODUCTO: MODELO DE CASO- NOTA A FALLO

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU APLICACIÓN EN SENTENCIAS DEL FUERO
LABORAL.

PROFESOR TUTOR: FERNANDA DÍAZ PERALTA

Fallo: “R. N. N. c/ Raycord SA y otros – Ordinario – Despido”. Sentencia N° 97
Estado de Sentencia: Firme Fecha: 06/04/2022. Tribunal: Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba – Vocal de Cámara: EL HAY Nancy Noemí. ⁽¹⁾

Tema: Cuestiones de Género

Sumario

I. Introducción. - **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. - **III.** Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. - **IV.** Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - **IV.1.** Violencia Laboral. - **IV.1.1.** Legislación. - **IV.1.2.** Jurisprudencia. - **IV.2** Perspectiva de Género. - **V.** Postura de la autora. - **VI.** Conclusión.

I. Introducción

La selección del tema que convoca este trabajo radica en indagar acerca ¿De qué hablamos cuando hablamos de juzgar con perspectiva de género en el ámbito laboral? Y para ir dilucidando este interrogante es menester definir, en primer lugar, perspectiva de género y es aquí que se retoma un aporte doctrinario que acerca a la respuesta cuando Jalil Manfroni (2021) brinda una definición señalando que “es una herramienta de análisis de las prácticas, costumbres, ideas, normas, etc. con el objeto de vislumbrar las relaciones de desigualdad entre los géneros y los efectos de las distintas normativas en la producción y reproducción de la discriminación” (párr. 2).

Otra definición más escueta, que sintetiza lo expuesto en líneas precedentes, es la esbozada en el documento denominado Administración de Justicia y Perspectiva de Género, elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina, en el que se define a la perspectiva de género “como una variable de análisis que permite ver a las personas en su contexto superando los estereotipos que provocan discriminación y desigualdad entre varones, mujeres y LGBTI+” (Ministerio de las Mujeres, G. y. D., 2016, p.3).

1 Ver fallo en <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/consultaSentencias.html> en <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5206>

Asimismo, se la considera “un enfoque teórico de análisis que facilita repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de manera directa, las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008, p. 11).

Tal como se señaló en párrafos precedentes que el presente trabajo involucra la perspectiva de género y su aplicación en sentencias dictadas en el Fuero Laboral, específicamente de la Justicia de la Provincia de Córdoba lo que hace necesario abordar el concepto de violencia laboral aportado por la doctrina elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el marco del Acta Compromiso “Por un Trabajo digno sin violencia laboral” en cuyo manual define a la violencia laboral como “una forma de abuso de poder cuya pretensión fundamental es excluir o someter al otro”((Ministerio de Trabajo, E. y. S. S. A., 2016, p. 10). Además, como complemento indica las diferentes formas en las que puede manifestarse (agresión física, acoso sexual o violencia psicológica) y puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente descendente) o entre pares.

Otro aporte doctrinario, que se constituye en guía para el análisis del fallo, es el aportado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando señala ... “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT, 2003, p.4), estamos frente a la configuración de violencia laboral.

Expuestas las definiciones, se selecciona un fallo reciente de la Cámara Laboral de la Provincia de Córdoba para conocer si el juzgador se ha valido de la herramienta perspectiva de género para fundar su decisión y permita comprender cuando estamos frente a sentencias laborales cuyo decisorio ha sido producto de la aplicación de la misma.

Asimismo, el problema jurídico que se presenta es un conflicto de relevancia del sistema normativo, que implica el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este conlleva la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana 2004).

Si bien la acción fue promovida en el Fuero Laboral, el juzgador, también en diversas oportunidades, amplió el espectro de análisis incluyendo plexo normativo internacional, que refiere a la protección de las mujeres y sus derechos ante los distintos tipos de violencias, subsumiendo este concepto de violencia de género como “la conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como también así su seguridad personal” (de la Nación, H. C. BO 14/04/2009. *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, Art 4º. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.html>).

La sentencia dictada por la Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba cuya caratula es “R. N. N. c/ Raycord SA y otros – Ordinario – Despido” y que ocupa el desarrollo de este trabajo, también se ha constituido en un valioso aporte por la introducción de un elemento vinculado al alcance y naturaleza de la condena: además de establecer la indemnización característica en las causas laborales, obliga a uno de los vencidos a una sanción no económica que lleva implícita una obligación de hacer ordenando que uno de los codemandados asista en forma obligatoria a un tratamiento especializado, para llevar a cabo actividades psico-socio-educativas que le permitan concientizarse respecto de la problemática de violencia de género.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica- Historia Procesal – Descripción de la Solución del Tribunal.

La Sra. R. N. N. se desempeñaba en la empresa R. SA realizando tareas administrativas de lunes a viernes y sábados de manera optativa. A raíz de los constante maltratos (gritos, insultos) infringidos por su empleador- o a quien este dejaba en su lugar ante su ausencia- generando esta situación un ámbito laboral enmarcado en la hostilidad, presiones psicológicas al momento del reclamo de derechos laborales, situación que derivó, tal como se señala en autos, en constante malestar físico, emocional, la actora entabló demanda por rubros económicos (en el marco de la Ley 20.744 Ley de contrato de Trabajo (en adelante LCT) al considerarse despedida al no obtener respuesta favorable a su reclamo, sino por el contrario y encontrándose la demandada firme en su propuesta, unilateralmente decidió finalizar el vínculo laboral que la unía a R. SA.

Iniciado el camino en la justicia, la audiencia de conciliación tuvo lugar y al no avenirse los contendientes, la actora ratificó en todos sus términos la demanda. Por su parte, la Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba encontró en los fundamentos de la actora elementos suficientes para acoger la demanda incoada. Posterior a ello elevó la causa a juicio, dando cumplimiento a los prescripto por el Art. 55 y subsiguientes del Código Procesal de Trabajo de la Provincia hasta llegar al decisorio.

Analizados los hechos y establecido el derecho aplicable al caso, la Camarista resolvió disponiendo que la empresa R. SA y, solidariamente, dos de sus directivos indemnizaran por despido indirecto a R.N.N. empleada administrativa que además de sufrir irregularidades relacionadas con los haberes, tuvo que padecer situaciones de hostigamiento, presiones psicológicas al reclamar por sus derechos laborales, sumado a insultos, ofensas y maltratos denigrantes por parte de los directivos.

Asimismo, ordenó que uno de los codemandados asistiera en forma obligatoria a un tratamiento especializado, para llevar a cabo actividades psico-socio-educativas que le permitieran concientizarse respecto de la problemática de violencia de género, ya que se acreditó que el empleador, abusando de su superioridad jerárquica, maltrataba a sus

dependientes y que estos actos de violencia causaron en la trabajadora un sufrimiento que atentó directamente contra su dignidad como mujer.

III. Análisis de la Ratio Decidendi

La Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, en sala unipersonal resolvió no dar lugar a la acción que perseguía el pago de diferencias de abril y mayo de 2016, multas dispuestas por los arts. 80 y 132 bis de la LCT.

Por otro parte hizo lugar a los demás rubros laborales indemnizables invocados por la actora en la demanda, fundamento que respaldó con jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia, a saber: sentencia N° 39 del TSJ, dictada el 25/06/2002 en autos “Hernández, Juan Carlos c/ Matricería Austral S.A.-demanda-rec. de casación”, criterio ratificado por el Alto Cuerpo en sentencia N° 74 del 23/8/2006, in re " Zárate, Eduardo Eliseo c/ Lilian Beatriz Ramírez de Urquiza y/u otra demanda laboral-recurso de casación", a través del auto interlocutorio No 97 del 12/3/09, en "Palacios, Graciela Noemí c/ Servicios Médicos S.R.L.-Ordinario-Despido- Recurso de Casación", Sentencia N° 218 del 27/10/2011 en autos "Gerbino, Raúl José Pedro c/ Pérez, Curbelo Gonzalo - Ordinario - Despido - Rec. de Casación" (37935/37) y Sentencia N° 129 del 7/9/2017 en autos "Pérez, Oscar Dario c/ Carra, Martin, Carra, Mariela y Carra, Natalia S.H., y otro - Ordinario - Otros– Rec. De Casación” (329992).

Asimismo, y en relación al problema jurídico identificado en el inicio de este trabajo, el mismo es resuelto ya que la camarista otorgó ponderación, en el decisorio, a la relevancia normativa que refiere a la protección de las mujeres y sus derechos ante los distintos tipos de violencias, apelando en sus argumentos a disposiciones emanadas de

los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, destacando la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer ratificada internamente por ley Nacional 23.179 ⁽²⁾; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ratificada por ley Nacional 24.632⁽³⁾. Además, de citar jurisprudencia nacional para reforzar su decisión (CSJN- 29-4-70, La Ley 139-617; 27-8- 71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...” Morello, To II-C, pág. 68 punto 2, Abeledo - Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

También es dable destacar que en el decisorio se observó el aporte de un elemento vinculado al alcance y naturaleza de la condena: además de establecer la indemnización característica en las causas laborales, obligó a uno de los vencidos a una sanción no económica que lleva implícita una obligación de hacer.

IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

1. Violencia laboral

En este apartado es menester retomar el concepto de violencia laboral aportado por la doctrina elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el marco del Acta Compromiso “Por un Trabajo digno sin violencia laboral” en cuyo manual define a la violencia laboral como “una forma de abuso de poder cuya pretensión fundamental es excluir o someter al otro” (Ministerio de Trabajo, E. y. S. S. A., 2016, p. 10). Además, como complemento indica las diferentes formas en las que puede manifestarse (agresión física, acoso sexual o violencia psicológica) y puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente descendente) o entre pares.

2 de la Nación, H. C. (BO 03/06/1985). *Aprobación de la CONVENCION SOBRE ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER*. Infoleg.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

3 de La Nación, H. C. (BO 09/04/1996). *Aprobación de la CONVENCION DE BELEM DO PARA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER - SU ERRADICACION*. Infoleg.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Otro aporte doctrinario, que ressignifica lo trabajado hasta aquí y que fue guía en el análisis del fallo, es el que brinda la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que señala que cuando ... “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”(OIT, 2003, p.4), estamos frente a la configuración de violencia laboral.

1.1. *Legislación: marco normativo internacional, nacional y provincial.*

En el plano del Derecho Internacional, la erradicación de la violencia ha sido abordada por diversos instrumentos entre los que cabe mencionar: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre (art.2), Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2 parr. 1 y art. 7), Pacto de San José de Costa Rica (art. 1), Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Estos instrumentos gozan de jerarquía constitucional en nuestro país (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional).

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará), aprobada en Argentina por Ley 24632. También, recientemente se ha incorporado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ratificado por Ley 27580, el cual reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso, amplían las herramientas disponibles para alcanzar una sentencia justa.

Otros instrumentos, en el derecho internacional, son las denominadas Reglas de Brasilia y las Reglas de Heredia, que, si bien tienen carácter no vinculante para el Estado Argentino, se han convertido en estándares interpretativos en el ámbito de la Justicia.

El marco normativo, descrito en párrafos precedentes, instaura nociones que a la hora de juzgar un caso concreto deben tenerse en cuenta, ya que la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral abarca aspectos físicos, psicológicos, sexuales y discriminatorios.

Asimismo, en nuestro país existe como uno de los alcances de la Ley 26.485 de prohibición de violencia contra la mujer. Luego, su decreto reglamentario ofrece una mirada más amplia sobre la aplicación de dicho plexo normativo ya que la interpretación del mismo debe realizarse en concordancia con la LCT.

En la Provincia de Córdoba, entre los instrumentos legales, en materia de protección hacia las mujeres contra la violencia de género, para su aplicación por parte de los operadores jurídicos es dable destacar la Ley 10352 y la Ley 10401 que establece aspectos procedimentales. También forman parte del derecho interno, la Ley 23592, Ley 27499 – Ley Micaela.

1.2. *Jurisprudencia*

En materia jurisprudencial, un fallo ejemplar, que puede considerarse como punto de partida de la aplicación de la perspectiva de género con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres es la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en noviembre del año 2009, en el caso *González y Otras (“campo algodonero”) vs. México* ⁽⁴⁾ en la cual se condenó a dicho país como responsable de la desaparición y muerte de tres mujeres. Este veredicto representa además el establecimiento de parámetros que permiten identificar cuando se está ante un caso enmarcado en la violencia de género.

4 Ver fallo en de Derechos Humanos, C. I. (2023). *Ficha Técnica: González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?lang=es&nId_Ficha=347

La jurisprudencia nacional ofrece numerosas sentencias que son dables de aplicación en casos en los que se identifica violencia de género en el ámbito laboral. Entre ellos se destacan el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” ⁽⁵⁾ en el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina sostuvo que existía una vulneración del derecho constitucional de las mujeres en general, y en particular de la actora, a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminadas en el proceso de selección, en el caso, a los fines de acceder a un empleo como conductora de colectivos.

Igualmente, la justicia provincial ofrece un amplio aporte en jurisprudencia ⁽⁶⁾ referido al tema abordado en el presente trabajo. Entre las sentencias más destacadas se encuentra el fallo “G.N.E. C/ E. del S. S.A.- Ordinario. Despido” de fecha 19/08/2016 emitido por la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo. En este caso la trabajadora fue despedida con causa fundada en el abandono de trabajo en que según la demandada habría incurrido. Sin embargo, el Tribunal consideró que más allá del actuar abusivo de la patronal, el caso requería un enfoque de género, reprochando la actitud de la demandada por haber omitido considerar relevante la situación que padecía la trabajadora en el contexto donde desarrollaba sus tareas además de ignorar su condición de mujer, madre soltera y de bajos recursos.

5 Ver fallo en de Justicia y Derechos Humanos Argentina., M. (s/f). *Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo SENTENCIA 20 de Mayo de 2014 Nro. Interno: S.932.XLVI CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES*. SAJJ. Recuperado el 6 de junio de 2023, de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

6 Ver informe en de la Mujer de Córdoba, O. (Actualización N° 5 06/12/2022). *Compendio de Jurisprudencia de Género del Poder Judicial de Córdoba- Oficina de la Mujer de Córdoba*. Justicia Córdoba. <https://drive.google.com/file/d/1swzNxerkUhPyt4JrWK14s899wljpHHX4/view?pli=1>

Otro fallo relevante es el auto caratulado “ Z.E.M. C/ C. SA. Medida Autosatisfactiva” de fecha 26/06/2020. Juzgado de Conciliación de Cuarta Nominación, cuya actora solicitó la nulidad del despido incausado dispuesto por empleadora durante el periodo de prueba, fundando su pretensión en lo prescripto por el DNU 329/2020, requiriendo la restitución inmediata a su puesto de trabajo. Por su parte, el Tribunal aplicó la normativa de emergencia, valorando la situación de vulnerabilidad de la actora (embarazada y sosten de un hijo menor de edad) y en virtud de los compromisos asumidos por nuestro país mediante la ratificación de instrumentos internacionales (CEDAW) y el marco normativo que compone el derecho interno en materia de protección a la mujer contra todo tipo de violencia.

También, el fallo “ R.M.F. C/ C.P.CF. SA- Ordinario. Despido. (28/12/2020) emitido por la Sala Primera de la Cámara del Trabajo hace un aporte significativo logrando una aplicación armonica de la LCT, reglas del procedimiento civil y comercial y la normativa tendiente a la eliminación de la violencia contra las mujeres, incluido el ámbito laboral.

2.Perspectiva de Género

La doctrina, también ha realizado sus aportes en la materia, coexistiendo un punto en común cuando se define a la perspectiva de género.

En tal sentido, se la define como “una herramienta de análisis de las prácticas, costumbres, ideas, normas, etc. con el objeto de vislumbrar las relaciones de desigualdad entre los géneros y los efectos de las distintas normativas en la producción y reproducción de la discriminación” (Jalil Manfroni, M. V. ,2021) o “un enfoque teórico de análisis que facilita repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de manera directa, las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008, p. 11).

Otra definición más escueta, que sintetiza lo expuesto en líneas precedentes, es la esbozada en el documento denominado Administración de Justicia y Perspectiva de

Género, elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina, en el que se define a la perspectiva de género “como una variable de análisis que permite ver a las personas en su contexto superando los estereotipos que provocan discriminación y desigualdad entre varones, mujeres y LGBTI+” (Ministerio de las Mujeres, G. y. D., 2016, p.3).

V. Postura de la autora:

Repasando lo hasta aquí trabajado, el fallo analizado refleja una síntesis del recorrido que viene transitando la justicia, tanto del ámbito nacional como provincial, en materia de aplicación de perspectiva de género en las sentencias laborales.

Analizando las probanzas arrojadas, hubo un correcto encuadre en los argumentos esgrimidos por la Camarista en su decisorio, atendiendo que le brindo una especial atención al contexto en el que se desarrollaron los hechos, teniendo en cuenta la desigualdad de poder existente entre las partes intervinientes en el conflicto y otorgando primacía a los preceptos establecidos por los instrumentos internacionales, a los que ha adherido Argentina, en materia de protección de la mujer y sus derechos contra la violencia, incluida aquella que se suscita en el marco de relaciones laborales.

Asimismo, cuando se tiene por cierto y configurado una situación de violencia por cuestiones de género en el ámbito laboral (Arts. 4, 5 y 6 Ley Nacional 26.485) como en las diferentes ramas del derecho, la aplicación de la perspectiva de género no solo incluye acciones de reparación monetaria, por parte del vencido, sino que deben implementarse, a la par, medidas u acciones positivas (obligaciones de hacer) que permitan ir eliminando concepciones arraigadas que colocan a la mujer en un plano de inferioridad respecto de los varones, en los términos en que se aplicó en la sentencia bajo análisis.

Sin embargo, y pese a que el fallo bajo análisis representa un aporte significativo vinculado al alcance y naturaleza de la condena: además de establecer la indemnización característica en las causas laborales, obliga a uno de los vencidos a una sanción no económica que lleva implícita una obligación de hacer (asistencia obligatoria a un tratamiento especializado en el Centro Integral de Atención de Varones a los fines de su

concientización sobre la problemática de la violencia de género), el Estado y la sociedad deben trabajar de manera conjunta y permanente en la búsqueda de soluciones integrales que prevengan este tipo de situaciones.

VI. Conclusión

Hoy, en pleno siglo XXI, la perspectiva de género atraviesa cada ámbito de la sociedad, no siendo privativo de la justicia y su aplicación a la hora de juzgar, por ello se convierte en un instrumento- garantía de la igualdad entre los sujetos, de la plena vigencia de derechos y ser el puntapié para ir transformando paradigmas que colocan a la mujer en situación de inferioridad, vulnerabilidad.

El fallo analizado permite afirmar que la justicia de la provincia de Córdoba ha avanzado en la aplicación de la perspectiva de género en materia laboral ante litigios que ocurren en contextos de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

Sin embargo, resta un largo camino por recorrer. Específicamente, en el ámbito del trabajo preventivo, la generación de acciones positivas que permitan erradicar la violencia en los contextos laborales. Y en este plano, es dable la observancia y/o aplicación de protocolos o recomendaciones que puedan elaborarse de manera conjunta entre los distintos actores (gobiernos, justicia, organizaciones, sector privado) que conforman el entramado social del que es parte cada individuo.

Asimismo, y en consonancia con lo que se ha señalado en los párrafos precedentes de este capítulo, el fallo que ha sido objeto de análisis en este trabajo, representa un aporte significativo atento que el juzgador amplió su mirada a la hora de interpretar los hechos, armonizando la aplicación del Derecho Internacional con el Derecho interno público y privado y así proporcionar una solución justa y equitativa.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

LEGISLACIÓN

de La Nación, H. C. (BO 09/04/1996). *Aprobación de la Convención de Belem do para violencia contra la mujer - su erradicación*. Infoleg.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

de la Nación, H. C. (BO 03/06/1985). *Aprobación de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Infoleg.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

de la Nación, H. C. (BO 14/04/2009). *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Art 4º*.

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

JURISPRUDENCIA

de Derechos Humanos, C. I. (2023). *Ficha Técnica: González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?lang=es&nId_Ficha=347

de Justicia y Derechos Humanos Argentina., M. (s/f). *Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo Sentencia 20 de mayo de 2014 nro. interno: S.932.XLVI Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. SAJJ. Recuperado el 6 de junio de 2023, de

<http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

de la Mujer de Córdoba, O. (Actualización N° 5 06/12/2022). *Compendio de Jurisprudencia de Género del Poder Judicial de Córdoba- Oficina de la Mujer de Córdoba*. Justicia Córdoba.

<https://drive.google.com/file/d/1swzNxerkUhPyt4JrWK14s899wljpHHX4/view?pli=1>

de la Nación, C. S. de J. (s/f). *Compendio de Jurisprudencia con Perspectiva de Género 2017-2022*. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/consultaSentencias.html>

en

<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=5206>.

DOCTRINA

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>

Jalil Manfroni, M. V. (2021 4). *Doctrina Un ejemplo a seguir... cuando se trata de juzgar con perspectiva de género*. MICROJURIS.

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/07/29/doctrina-un-ejemplo-a-seguir-cuando-se-trata-de-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

Ministerio de las Mujeres, G. y. D.-A. (s/f). *Administración de Justicia y perspectiva de género*. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Recuperado el 10 de abril de 2023, de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf

Ministerio de Trabajo, E. y. S. S. A. (septiembre de 2016). *Manual de Concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales*. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf

Organización Internacional del Trabajo (octubre de 2016). *Programa de Actividades Sectoriales Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

