



Seminario Final de Abogacía

Análisis del fallo “Pinelli”:

**Valoración de la prueba con perspectiva de género. Daños con origen en Acoso
Laboral**

Carrera: Abogacía

Alumna: Linda Aurora Bustos

DNI: 13.454.530

Legajo: VABG46828

Tutora: Belén Gulli

-Año 2022-

Autos: “Pinelli Paola Griselda c/Varela Antonio Nicolás y otra s/daños y perjuicios”, Expte. N° 20.756/11 (P-2132/16-TSJ).

Tribunal: Cámara de Apelaciones de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia de Santa Cruz.

Fecha de la sentencia: 28 de agosto de 2020.

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, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **IV.I.** Perspectiva de género. **IV.II.** Acoso laboral o *mobbing*. **IV.III.** La valoración de la prueba con perspectiva de género. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias. **VII. I.** Doctrina. **VII. II.** Jurisprudencia. **VII. III.** Legislación.

I. Introducción

La violencia de género aparece, desde siempre, en todos los niveles en los que se desarrolla la vida de la mujer; en la realidad cotidiana, en la esfera laboral y hasta en los procesos judiciales en donde precisamente se reclama la sanción de su ilícita incidencia.

En cuanto a la esfera laboral, Marie France Hirigoyen (2009) nos enseña que el acoso en el lugar de trabajo implica cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo. Estas situaciones claramente pueden poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Ello, además de la imperiosa dificultad que se le presenta a la trabajadora para probar esas situaciones mediante la interrogación a los compañeros de trabajo que muchas veces se niegan por miedo.

En ese sentido, y con el objeto de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales, el Congreso de la Nación Argentina sancionó en el año 2009 la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres que define los derechos básicos de las mujeres y las garantías mínimas de los procedimientos judiciales.

En el plano internacional, se puede mencionar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que, conforme el art. 75 inc. 22, fue incorporado a nuestro ordenamiento jurídico con jerarquía constitucional. Además, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará”, incorporada al ordenamiento por la Ley 24.632, obliga al juzgador a identificar situaciones de vulnerabilidad de la parte más débil de la relación jurídica y a resolver los conflictos con perspectiva de género.

En ese marco, resulta interesante analizar el fallo “**Pinelli Paola Griselda c/Varela Antonio Nicolás y otra s/daños y perjuicios**” resuelto por la Cámara de Apelaciones de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia de Santa Cruz en el año 2020. Este fallo es una de las primeras resoluciones del Poder Judicial provincial en las que se aplica la normativa tuitiva de la protección de la mujer en un caso donde la actora denunció *mobbing* o acoso moral.

En el fallo de marras el tribunal resuelve un problema jurídico de prueba. Este conflicto no está relacionado con la prueba del caso concreto o cómo se probó un hecho particular, sino con el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática (Alchourron y Bulygin, 2012).

Como ya se adelantó, este tipo de hechos -como el denunciado- se llevan a cabo en el ámbito de la privacidad por parte de quien o quienes lo provocan, por lo que son muy difíciles de probar. Por ello, el juez deberá valorar esa situación particular, a la luz de la normativa legal vigente. Es importante recordar, en este punto, en el año 2020 se sancionó la Ley 27.580 que ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, pero que dicha sanción fue posterior al fallo bajo análisis.

La resolución inscribe un importante antecedente para la jurisprudencia local sobre la valoración de la prueba en estos casos, y viene a reafirmar que en los conflictos cuya solución se reclama a la actividad jurisdiccional, aquella mentada solución se diluiría sin la consideración y aplicación de la perspectiva de género.

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

La actora, Paola Griselda Pinelli, interpone demanda contra Antonio N. Varela y contra la empresa SAIEP “La Anónima” persiguiendo indemnización por daños y perjuicios. Denuncia haber sufrido por parte de Varela -gerente de la sucursal Puerto Deseado de SAIEP- malos tratos y persecuciones, constitutivos de acoso moral o *mobbing*. Funda su derecho en los arts. 1109 y 1113 del Código Civil derogado en

atención a que SAIEP es empleadora de Varela y debe responder por ser dependiente suyo. Dice haber trabajado pacíficamente durante diez años en la sucursal, hasta la llegada del Sr. Varela, en que empieza a sufrir hostigamiento laboral, situación que la lleva a tratamiento psicológico y licencia por enfermedad.

Contesta la demanda Antonio Varela y niega los hechos. A su turno, contesta la codemandada SAIEP “La Anónima”, reconoce la relación laboral con la actora y la licencia paga por enfermedad, pero desconoce la causa.

Luego de producidas las pruebas, el juez de primera instancia desestima la demanda en todos sus términos, pero la actora apela el fallo y afirma que la sentencia recurrida adolece de errores en la apreciación de las pruebas.

Finalmente llegan los autos a la Cámara de Apelaciones, fallo que fue nulificado por el Tribunal Superior de la Provincia que ordena tratar nuevamente el recurso de apelación con los parámetros dispuestos por el máximo Tribunal provincial. En esta oportunidad la Cámara resuelve admitir los agravios de la actora y revocar en su totalidad el fallo de primera instancia, admitiendo la demanda deducida por la actora contra Varela y SAIEP, a quienes se condena en forma solidaria a pagar la suma de \$450.000.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

La Cámara de Apelaciones de la Segunda Circunscripción Judicial de Caleta Olivia resuelve el problema jurídico de prueba, en primer lugar, al analizar la prueba que sí pudo acreditarse: en ese sentido tiene en cuenta que el informe de la pericia psicológica resultaba concluyente en cuanto a que la patología sufrida por la actora -stress, depresión y angustia- tenía origen en la relación y lugar de trabajo.

En segundo lugar, pondera que los testimonios ofrecidos por la demandada eran todos hombres, empleados de la empresa, y que ninguno de ellos refirió que la actora tuviera problemas de relación con sus subalternos o compañeros.

Asimismo, los jueces de la Cámara tienen en cuenta el expediente laboral, donde se discutió la causa de despido de Pinelli con la firma SAIEP. En aquel expediente de naturaleza laboral entre las mismas partes, el Tribunal Superior de Justicia consideró injustamente despedida a la actora y dio por acreditado que la misma vivía una situación de conflicto en el ámbito laboral. Entendió vulnerada la integridad psíquica y moral de la actora y la necesidad de proteger su salud. Todo ello con fundamento en la normativa internacional que deviene de aplicación al caso, como lo es la Convención de Belem do Pará y también en la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres.

Finalmente, para resolver el caso y problema jurídico, la Cámara tiene en cuenta que la figura del *mobbing* resulta difícil de probar, toda vez que este tipo de hechos se llevan a cabo en el ámbito de la privacidad por parte de quien o quienes lo provocan, por lo que los indicios cobran relevancia. Por ello, reafirma la importancia que el juzgador considere en qué situación se encuentra la trabajadora víctima del *mobbing* durante el juicio, dado que la misma reviste de una fragilidad evidente debido al estado de desprotección y en condiciones menores que el acosador (considerando V).

En ese sentido, la Cámara recuerda que los testimonios vertidos por compañeros de trabajo se encuentran condicionados a las presiones de la propia empresa para que no revelen determinados hechos ocurridos en la organización. Asimismo, insiste en que muchas veces los testimonios resultan insuficientes debido a que el hostigamiento que sufre con frecuencia la víctima es ocurrido en la intimidación, de manera que resulta muy difícil probarlo. Y observa especialmente el hecho de que todos los testigos ofrecidos por la demandada pertenezcan al género masculino, lo que lo convierte en una circunstancia constitutiva de la figura del *mobbing*.

Cita jurisprudencia el Tribunal y afirma que las diversas dificultades que deben padecer las partes en el *mobbing* o acoso moral en materia de prueba, no deberían ser un impedimento para las partes durante la etapa probatoria, sino que se exigen medios probatorios que orienten al juez a formar una convicción evidente de los hechos expuestos por las partes durante dicha etapa. En ese sentido, recuerda que la ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, determina el método a utilizar para resolver el caso.

La ley mencionada y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará” exigen el reconocimiento de estas situaciones con una perspectiva hacia la parte más débil de la relación jurídica. Por ese motivo, los estándares probatorios “tradicionales” no iluminan en debida forma el caso concreto con la perspectiva referida.

Concluye el Tribunal que en el fallo apelado existió una mala interpretación de la prueba producida y que la responsabilidad de Varela por sus propios hechos se encuentra acreditada. En ese sentido entiende que existe una relación de causalidad entre los reiterados y sistemáticos comportamientos de Antonio Nicolás Varela -maltrato, persecución y hostigamiento- y el estado de salud de Pinelli, habiéndose probado en autos

el daño cuya reparación se reclama. Asimismo, queda acreditada la responsabilidad de la codemandada SAIEP.

Resumiendo, la Cámara, para fundar su decisión, valora con perspectiva de género las pruebas testimoniales obrantes en autos teniendo por acreditada la verosimilitud del hostigamiento que sufriera la actora. Ello, sumado a las pericias psicológica y psiquiátrica que probaron el daño producido por aquel, todo con el auxilio de las leyes protectorias de la mujer sin cuyo aporte el reclamo civil hubiere sido rechazado.

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

IV. I. Perspectiva de género

La perspectiva de género reconoce, en primer lugar, la diversidad de géneros como principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Y plantea también la existencia de la desigualdad y la opresión de género. El análisis que hace la corriente feminista sobre esta temática es detractor del orden patriarcal y tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción de un nuevo paradigma a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres (Lagarde, 1996).

Dentro de la actividad jurisdiccional, la cual debe dar solución a los conflictos traídos a resolver y en los que esa desigualdad muchas veces está oculta y subyace al conflicto principal -pese a ser el motivo determinante del conflicto- juzgar con perspectiva se convierte en una propiedad relevante que conduce a evaluar los hechos con un sesgo rectificatorio de esa realidad que traslucía, pero no se identificaba claramente. Así, aplicar la perspectiva a la hora de resolver un conflicto, modifica la resolución en el caso concreto (Gastaldi y Pezzano, 2021).

Para ejemplificar esto, se puede citar un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “R, C. E s/ recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en causa N° 63.006 del Tribunal de Casación Penal, Sala IV” resuelto en el año 2020. Esta causa llega al Máximo Tribunal con el objeto que se revoque una sentencia que había condenado a una mujer por el delito de lesiones graves ocasionadas al progenitor de sus hijos. El cimero tribunal analiza los hechos y la prueba aportada y entiende que la mujer había actuado en legítima defensa ya que la “inminencia” debe ser considerada desde una perspectiva de género. Reafirmó que, en un contexto de violencia de género, al apreciar los presupuestos

de la legítima defensa, los jueces deben seguir el principio de amplitud probatoria consagrado en los artículos 16 y 31 de la Ley 26.485.

En el ámbito laboral también existen diversos fallos donde el juez resuelve el caso al ponderar las cuestiones de género como, por ejemplo, la causa “C.R., S.R. c/ COTO C.I.C.S.A. y otros s/ despido” resuelta por la Sala 1 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el 2018 sobre acoso y *mobbing* laboral. El Tribunal destacó que, si bien la violencia puede afectar a cualquier persona, existe un predominio de la violencia del hombre o de los hombres contra la mujer. Tal violencia nace a partir de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías que favorecen a los varones. En ese sentido, insiste el Tribunal que es obligación inexcusable, según nuestro ordenamiento jurídico, juzgar desde lo que se denomina perspectiva de género. Y que esa perspectiva debe ser entendida como método a favor del principio de igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer.

La jurisprudencia tiene dicho también que la perspectiva de género constituye una herramienta tendiente a que todo el ordenamiento jurídico se interprete de manera tal que la aplicación de las normas no resulte perjudicial a las mujeres. Como en ciertos casos la neutralidad de las leyes resulta insuficiente para que su aplicación no sea más gravosa para las mujeres que para los hombres, es deber de los jueces resolver los conflictos teniendo en cuenta las cuestiones de género (Juzgado 5° CC, Morón, Bs.As. “C.H. c/ H. de D.J.C. s/ División de condominio- Causa N° MO-13375-2011”).

Puede observarse, así, cómo este nuevo paradigma cambia la manera en la que se resuelven los conflictos. Sumado a ello, con la modificación del Código Civil y Comercial, la perspectiva de género consigue plena efectividad dada la centralidad que adquieren los derechos humanos en la interpretación y la aplicación de las normas. En ese orden, conforme los arts. 1, 2 y 3 del CC y CN, todas las normas aplicables en las materias que trata nuestra ley de fondo deben ser interpretadas con una mirada puesta en la persona humana y con perspectiva de derechos humanos (Pelliza Palmes, 2022).

IV. II. Acoso laboral o *mobbing*

Como ya se adelantó, esta modalidad de violencia laboral tiene por objeto discriminar personas -principalmente a las mujeres- en su ámbito de trabajo obstaculizando su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. También tiene lugar cuando el propósito es quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o cuando existe hostigamiento psicológico en forma

sistemática sobre determinada trabajadora, con el fin de lograr su exclusión laboral (Jalil Manfroni, 2021).

Este tipo de acoso moral, si bien puede perjudicar a hombres y a mujeres, lo cierto es que el género femenino presenta mayor vulnerabilidad frente a este flagelo debido a la naturalización de la violencia contra la mujer, la dificultad para presentar pruebas en contra del acosador, las asimetrías de poder, los estereotipos y barreras culturales. (Dening, 2021).

Por ello, la sanción de la Ley 27.580 en el 2021 que ratifica el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la OIT, significó un importante avance en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que históricamente fueron hostigadas en el trabajo. Este convenio obliga a los países a adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Si bien esta ratificación es reciente y, hasta hace algunos años no existía una ley nacional que expresamente prohibiera la violencia laboral en el ámbito del contrato de trabajo, desde hace tiempo -especialmente después de la reforma de la carta magna- existen disposiciones constitucionales y convencionales que la repudian. En ese sentido, se puede encontrar diversas sentencias judiciales anteriores a la ratificación del convenio, donde se sancionó el accionar ilegítimo del agresor, como el conocido caso “Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimientos Patagonia S.A. s/ sumario s/inaplicabilidad de ley” resuelto por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro en abril del 2005.

IV. III. La valoración de la prueba con perspectiva de género

En el caso en estudio, se dijo, al Tribunal se le presenta un problema jurídico de prueba. Este conflicto se suscita por la dificultad de acreditar el daño producido por el acoso laboral bajo los estándares probatorios que exigen los códigos procesales. Por ello la importancia de que el juez analice la prueba aportada con perspectiva de género.

Aplicar la perspectiva de género en un hecho a resolver, requiere un esfuerzo intelectual dirigido a comprender la complejidad social, cultural y política de las relaciones entre mujeres y hombres para encontrar las situaciones de opresión de un género sobre otro, constitutivas de desigualdad. Para ello, se debe considerar el contexto de los sujetos involucrados porque es lo que nos ofrecerá los elementos de juicio para

entender el conflicto tal como se da y reconocer la situación de violencia que esté oculta (Bramuzzi, 2019).

En el caso en comentario, resultó fundamental que los jueces tuvieran en cuenta que la figura analizada resulta de difícil prueba, pues se trata de hechos que acontecen en la intimidad por parte de quien o quienes lo provocan. Y en el caso de que hubiese algún testigo de un hecho como el denunciado, por lo general se trataría de otro empleado que podría no declarar por temor a ser despedido.

Siguiendo en el campo de la valoración de la prueba, tal como afirma Graciela Medina (2021), cuando los jueces se enfrentan con un caso de violencia de género resulta imprescindible estudiar si en la causa se observan situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a desentrañar la prueba y valorarla de manera diferente. Si, en cambio, se ignora la perspectiva de género y el proceso se lleva adelante con los mismos mecanismos que en cualquier otro caso, seguramente se fracasará en la lucha por la igualdad real de las mujeres.

También, en palabras de Palacio (2018),

la atendibilidad de la prueba hace a la idoneidad o eficacia de aquella para crear, en un caso en concreto, la convicción del juez sobre la verdad de los hechos afirmados por las partes. La atendibilidad supone la previa valoración de la prueba producida y solo puede surgir, por lo tanto, del contenido de la sentencia final (Palacio, 2018, p. 418)

V. Postura de la autora

Taruffo (2003) analiza la valoración de la prueba, partiendo de la tesis de Jordi Ferrer Beltrán donde expresa que “se puede tener por verdadero aquello que resulta probado y en la medida en que resulta probado”. Sobre esta afirmación evalúa la posibilidad que una decisión judicial se funde en una determinación de hechos no verdadera; por ejemplo, en caso de insuficiencia de medios probatorios o dificultad probatoria, podría dar como resultado que el juez tome una decisión diferente a los hechos sucedidos.

Pero esto no significa, dice, que existan dos verdades, una la de la realidad y otra la del proceso, también dentro de éste se persigue una verdad histórica o material, que no existe en un lugar diferente y extraño al del proceso. Y es un punto de referencia hacia el que se orienta la actividad de quien en el proceso o fuera de él, tiene la función de averiguar los hechos. E ilustra con una metáfora,

puedo no llegar al polo sur, pero si quiero ir a la Tierra del Fuego, debo saber en qué dirección moverme, si deseo actuar racionalmente y llegar a mi objetivo y para esto me sirve saber dónde se encuentra el polo sur (Taruffo, 2003, p. 8).

El objetivo a arribar en el caso bajo estudio es probar la producción del daño, acreditar la conducta lesiva de su autor; el mapa de ruta fueron las leyes protectorias de la mujer con perspectiva de género. Y luego de analizado el fallo Pinelli, se puede afirmar que aplicar esta perspectiva a la hora de valorar la prueba rendida, se convierte en instancia obligatoria para el juzgador, una vez desvelado el contexto en que se desarrollaron los hechos.

Esto le permite evaluar debidamente las particularidades del caso, sopesar los indicios y presunciones que le otorgan otra entidad a la prueba producida, siempre con el objetivo de arribar a la verdad en la tarea de impartir justicia y es el camino emprendido con éxito por la Cámara. Sin embargo, si se observa el periplo que recorrió la causa - iniciada en el año 2009 y resuelta en el año 2020- se puede evaluar que de advertirse tempranamente la situación de violencia o acoso laboral que originó el reclamo, con la consecuente aplicación de la perspectiva de género, se hubiera resuelto con mayor celeridad y justicia.

Si se permaneciera en el sistema tradicional de valoración de las pruebas, en muchos casos la verdad real de los hechos ocurridos permanecería oculta. Así, la perspectiva de género logra desdibujar esa rigidez en aras de una mayor eficacia en la labor de apreciación de las pruebas producidas que contemple las desigualdades existentes y otorgue a la parte débil del conflicto una suerte de apoyo que equilibre su posición y restablezca de alguna manera la igualdad que debe primar entre las partes en el proceso.

Darle resolución en estricta justicia, implicó leer en la prueba rendida aquellas pautas de las que dan cuenta las leyes protectorias, buscar el modo en que la violencia se hace presente en la vida de las mujeres, en cualquier ámbito en que se desenvuelva, socavando su fuente de trabajo y su dignidad (art. 6° inc. c, Ley 26.485)

Por lo expuesto es acertada la resolución de Excma. Cámara que despeja el camino que conduce a hacer efectiva la tutela que proclaman los diversos instrumentos legales que integran nuestro ordenamiento jurídico.

VI. Conclusión

Habiendo determinado el TSJ en el fallo que nulifica la resolución del tribunal actuante en forma previa, las normas que rigen el conflicto entre las partes, esto es, la Convención Interamericana conocida como Convención Belem do Pará y la ley 26.485 de Protección integral a las mujeres, la Cámara debió circunscribir el análisis de las pruebas en un todo de acuerdo con los fines protectorios que emanan de dicho plexo normativo. El objetivo es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y una de las modalidades en que esa violencia se ejerce es la producida en el ámbito laboral.

El problema jurídico presentado entonces es sobre la valoración de la prueba. Ante su aparente insuficiencia, se apeló a inferencias que le permitieron concluir que hubo error en la valoración por parte del juzgador de primera instancia. Para ello, el método seguido fue la perspectiva de género.

Y de la valoración que efectúa el tribunal de las pruebas producidas en autos, extrae las notas características del mobbing, tales como el silencio de los testigos ofrecidos por la demandada, su pertenencia al género masculino y probable temor a represalias, tal lo descripto por la doctrina referida por la Cámara (Mc Donald), junto a las pericias psicológica y psiquiátrica que acreditan el daño sufrido por la actora, provocado por el demandado en el lugar de trabajo.

Podemos percibir el lugar preponderante que tiene el método en el voto de la Dra. Elena Highton de Nolasco en causa “Leiva Ma. Cecilia s/Homicidio simple” (del que surge: el fallo del tribunal inferior no solo soslaya las disposiciones internacionales y normas internas que avanzan sobre la materia, sino que lisa y llanamente aparece en colisión con su contenido”), donde se clarifica la posición que debe asumir el juzgador a la hora de examinar la normativa y aplicarla al caso. Ciertas reflexiones en torno al análisis de los requisitos de la legítima defensa (infiere que la víctima de la agresión se colocó voluntariamente en la situación de agresión con la que ahora intenta justificarse), efectuadas por el juzgador, denotan que el mismo es víctima de los estereotipos que pululan en la materia y que son base de la discriminación que las normas protectorias intentan combatir, lo que se infiere de lo manifestado por la Sra. Ministra del máximo tribunal de justicia de nuestro país.

Por último, luce en el fallo en comentario que al advertirse situaciones de vulneración del derecho de las mujeres a condiciones dignas y equitativas de trabajo (art. 14 bis CN), en las que subyace la discriminación y consecuente lesión a su igualdad, las leyes protectorias de la mujer obligan al juzgador a resolver considerando el contexto de

violencia que es base del conflicto. En el caso anotado, el daño producido por la violencia en el ámbito laboral, debe ser resarcido.

VII. Referencias

VII. I. Doctrina

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea
- Bramuzzi, G. (2019). *Juzgar con perspectiva de género en materia civil*. Id SAIJ: DACF190109.
- Dening, L. (2021). *Mobbing y perspectiva de género*. Recuperado de: <http://revista-ideides.com/mobbing-y-perspectiva-de-genero/> (consultado del 19/05/2022)
- Gama, R. (2020). *Prueba y perspectiva de género. Un comentario crítico*. Revista Internacional sobre Razonamiento Probatorio. Vol. 1 | 2020 285-298 págs. Madrid, 2020.
- Gastaldi, P. y Pezzano, S. (2021). *Juzgar con perspectiva de género. Desigualdad por razones de género como propiedad relevante en la toma de decisiones judiciales*. Revista Argumentos, Núm. 12 2021, pp. 36-48. Sección: Artículos. Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez
- Hirigoyen, M. (2009). *El acoso moral*. Recuperado de: http://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral_el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf (consultado 04/05/2022).
- Jalil Manfroni, M. (2021). *Un ejemplo a seguir... Cuando se trata de juzgar con perspectiva de género*. MicroJuris. Cita Online: MJ-DOC-15902-AR||MJD15902.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38. Recuperado de: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionE_scolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf (consultado 19/05/2022)
- Medina, G. (2021) *Protección integral a las mujeres: Ley 26.485 comentada*. Editor: Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni
- Palacio, L. (2018). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Decimocuarta edición actualizada. Ed. Abeledo Perrot.

Pelliza Palmes, M. (2022). *Perspectiva de género en el marco de las relaciones de poder «Posesión y Tenencia»*. MicroJuris. Cita Online: MJ-DOC-16409-AR||MJD16409.

Taruffo, M. (2003). *Algunos comentarios sobre la valoración de la prueba*. Recuperado de: http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-73262003001100007&lng=es&nrm=iso

VII. II. Jurisprudencia

C.S.J.N. “R, C. E s/ recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en causa N° 63.006 del Tribunal de Casación Penal, Sala IV” (2020).

C.N.A.T. “C.R., S.R. c/ COTO C.I.C.S.A. y otros s/ despido” (2018).

C.A. Caleta Olivia, Santa Cruz “Pinelli Paola Griselda c/Varela Antonio Nicolás y otra s/daños y perjuicios Expte. N° 20.756/11” (2020).

Juzgado 5° CC, Morón, Bs.As. “C.H. c/ H. de D.J.C. s/ División de condominio- Causa N° MO-13375-2011” (2021).

S.T.J. Río Negro “Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimientos Patagonia S.A. s/ sumario s/inaplicabilidad de ley” (2005).

V.R.S. s/Homicidio doloso, Tribunal Oral Santa Fe) <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verSentenciaExterna.html?idJurisprudencia=4680>

VII. III. Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994) [Reformada] 1° ed. Editorial legislativa. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm> (consultado 19/05/2022).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1 de abril de 1996) [Ley 24.632]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm> (consultado 19/05/2022).

Congreso Argentino (8 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación [Ley N° 26.994]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975> (consultado 19/05/2022).

Congreso Argentino (1 de abril de 2009) Ley de Protección Integral a las Mujeres [Ley N° 26.485]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> (consultado 19/05/2022).

Congreso Argentino. (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> (consultado 19/05/2022).