



**RECLAMO INDEMNIZATORIO
LABORAL DE LA MUJER VÍCTIMA DE
VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**Análisis del proceso de la Provincia de
Córdoba a partir del principio de
tutela judicial efectiva.**

Posgrado: Maestría en Derecho Procesal

Alumna: Mohaded Ana Valeria

Director: Sofía Andrea Keselman

Fecha: 3/10/2023

Resumen

En febrero de 2022 entró en vigor en nuestro país el Convenio N°190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El mismo establece que sus estados miembros deben adoptar las medidas apropiadas para otorgar a las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces. En este marco, se pretende analizar si el juicio ordinario vigente en la ley procesal de Córdoba da cumplimiento a los requerimientos del Convenio. Conforme dicha normativa con jerarquía supra legal, la mujer trabajadora víctima de violencia de género laboral, debe tener acceso a un proceso que tenga en cuenta las consideraciones pertinentes y garantice la tutela judicial efectiva cuando pretende reclamar la indemnización por despido. En este marco, el procedimiento debe respetar las reglas del debido proceso, confidencialidad, libertad probatoria, evitar la re-victimización y debe brindar una respuesta de manera célere, a los fines de que obtenga una rápida indemnización. Para el cumplimiento de este objetivo se analizarán fallos dictados por la Cámara Única del Trabajo de la Provincia de Córdoba recabados por la Oficina de la Mujer del T.S.J en los últimos 5 años donde se haya reclamado el cobro de la indemnización del despido de la mujer víctima de violencia de género laboral, para analizar si el proceso actual satisface el principio de tutela judicial efectiva teniendo en miras la reciente entrada en vigor del Convenio N° 190 de la O.I.T. o en su caso si hay necesidad de una vía procesal alternativa.

Palabras claves: Violencia de género- Tutela Judicial efectiva- Reclamo Indemnizatorio- Procedimiento Ordinario laboral-

Abstract

In February 2022, ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work came into force in our country. It establishes that its member states must adopt appropriate measures to provide victims of gender-based violence and harassment in the world of work with means of recourse and redress that take gender considerations into account, and that are safe and effective. In this framework, it is intended to analyze whether the ordinary trial in force in the procedural law of Córdoba complies with the requirements of the Convention. In accordance with said regulations with supra-legal hierarchy, working women who are victims of workplace gender violence must have access to a process that takes into account the pertinent considerations and guarantees effective judicial protection when they intend to claim compensation for dismissal. In this framework, the procedure must respect the rules of due process, confidentiality, freedom of proof, avoid revictimization and must provide a response quickly, in order to obtain rapid compensation. To fulfill this objective, rulings issued by the Single Chamber of Labor of the Province of Córdoba collected by the Women's Office of the T.S.J in the last 5 years will be analyzed where the collection of compensation for the dismissal of the female victim has been claimed. of workplace gender violence, to analyze whether the current process satisfies the principle of effective judicial protection, taking into account the recent entry into force of Convention No. 190 of the ILO. or, where appropriate, if there is a need for an alternative procedural route.

Keywords: Gender violence - Effective judicial protection - Compensation claim
- Ordinary labor procedure -

Índice

Introducción	6
Capítulo I: Conceptualización de la Violencia de Género Para el Sistema Jurídico Argentino.	13
Introducción.....	13
Sistema Jurídico Vigente Para la Protección de la Violencia de Género en Argentina	13
<i>Protección en la Normativa constitucional: Tratados de Derechos Humanos y Constitución Nacional: El Convenio 190 de la OIT.....</i>	13
Conceptos De Género, Perspectiva De Género Y Violencia De Género. Su Proyección Conforme La Jurisprudencia Del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.	21
La Violencia De Género En El Ámbito Laboral.....	26
Conclusión	27
Capítulo II: La Tutela Judicial Efectiva en el Marco de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral.....	29
Introducción.....	29
El Principio de Tutela Judicial Efectiva	29
<i>Barreras Para el Acceso a la Justicia.</i>	31
Sentencia Debidamente Motivada y Fundada, en un Tiempo Razonable: La Tutela Judicial Efectiva Para Grupos Vulnerables.....	35
<i>Cumplimiento Efectivo de la Sentencia y Recurso en Caso de Incumplimiento.....</i>	41
<i>La ejecución de sentencia en el proceso laboral.....</i>	

La Tutela Judicial Efectiva en el Marco del Convenio N°190 OIT ..	44
Conclusión	47
Capítulo III: Procedimientos Declarativos Contemplados en la ley Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba Ley N° 7987	48
Introducción.....	48
Procedimiento Ordinario	49
Procedimiento Sumario	56
Procedimiento Declarativo Abreviado con Audiencia Única	57
Capítulo IV: Análisis de jurisprudencia de la Provincia de Córdoba ..	66
Introducción.....	66
Desarrollo Análisis de Fallos	66
Conclusión	81
Capítulo V: Reflexiones Finales	81
Bibliografía.....	85
Legislación	88
Jurisprudencia	90
Anexos.....	90

Introducción

En el año 1994 con la reforma constitucional, se conformó una nueva pirámide normativa que significó una ampliación de derechos para todos los habitantes de nuestro país. En este sentido una de las modificaciones más importantes, fue la constitucionalización de los derechos humanos a través de la incorporación de los tratados internacionales enumerados en el art. 75 inc. 23 al bloque constitucional.

La protección a la mujer contra todo tipo de trato discriminatorio, se encuentra constitucionalmente reconocida por la Convención de Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por nuestro país en el año 1985 por ley N° 23.179 (también integrante del bloque constitucional). A su vez la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para), aprobada por la Ley N.º 24.632, impone a los Estados parte el deber de implementar políticas públicas para eliminar toda manifestación de discriminación y violencia contra las mujeres y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la misma.

En el mes de febrero del año 2022 entró en vigor en la Argentina el Convenio de la OIT N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Al ratificar dicho convenio los estados miembros se comprometieron a adoptar medidas, para que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo; tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces^[1].

En tal sentido se puede afirmar que, "si existe un reconocimiento de derechos humanos, debe haber una acción idónea para protegerlos" (Arese, 2020, p.238).

Este análisis se relaciona de manera directa con la efectiva

¹ Art. 10. Ley 27580. Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo N° 190. Recuperado en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>

materialización de los derechos reconocidos, lo que implica la necesidad de abordar el derecho humano a la tutela judicial efectiva.

La misma ha sido reconocida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuanto sostiene en su artículo 8 que "Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley."²

Asimismo por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica el que establece en el art. 8 bajo la denominación Garantías Judiciales el derecho de toda persona a ser oída dentro de un plazo razonable por juez competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, para determinar sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter."³.

Ambos instrumentos son integrantes del bloque constitucional de la pirámide normativa conforme el art. 75 inc. 22 de la C.N.

En este marco se resalta que, conforme la Constitución Nacional art. 75 inc. 23 el estado tiene la obligación de "legislar y promover medidas de acción positiva para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad."⁴

Por su parte en el año 2009 se dictó la ley nacional N° 26.485 para la "Protección Integral a las Mujeres" con el objeto de "prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales".⁵

² Art.8, Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado en http://www.infoleg.gov.ar/?page_id=1003.

³ Art.8, Pacto San José de Costa Rica. Recuperado en <https://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>.

⁴ Art. 75 inc. 23 Constitución Nacional de la República Argentina Recuperado en <https://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.

⁵ Ley de Protección Integral a las Mujeres- Ley N° 26.485. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Es una ley nacional marco que significó un importante avance en los reconocimientos de los derechos de las mujeres y la protección de las mismas en los diferentes ámbitos donde desarrollan sus vidas, es decir tanto en el ámbito público como en el privado.

Específicamente, es necesario destacar que uno de los ámbitos donde la mujer en forma permanente desarrolla relaciones interpersonales, es en su lugar de trabajo. Es por lo tanto indispensable que en el ámbito laboral se erradique la violencia de género, protegiendo de esta manera a la mujer trabajadora. Bajo este contexto se comparte la reflexión de la Dra. Cafure de Batistelli en cuanto a que "es necesario visibilizar aquellas situaciones que son violencia de género y que están totalmente naturalizadas en el ámbito laboral" (2017).

Específicamente a través del presente trabajo se analiza si el juicio ordinario de la ley 7987 de la Provincia de Córdoba es una vía procesal idónea para el reclamo de la indemnización laboral derivada del despido discriminatorio de la mujer víctima de violencia de género laboral. Este análisis se efectúa en el marco del Convenio 190 de la O.I.T que nuestro país ha ratificado o en su caso qué vías procesales pueden dar satisfacción a dicho convenio.

El problema de investigación se delimita de la siguiente manera: ¿el juicio ordinario de la ley procesal laboral de Córdoba es una vía de reparación segura y eficaz que tiene en cuenta las consideraciones de género conforme lo exige el Convenio N° 190 de la OIT a los fines de garantizar una tutela judicial efectiva para el reclamo indemnizatorio del despido de la mujer víctima de violencia de género en la relación laboral?

El convenio de la OIT en el artículo 10⁶ establece que los Estados firmantes, deben prever en su organización y legislación interna, vías de recursos y reparación que garanticen el cumplimiento de sus obligaciones asumidas en este instrumento. Es decir, es un artículo de suma importancia porque determina la obligación de dichos Estados de adoptar todas las medidas necesarias para el cumplimiento y vigencia efectiva del derecho de la mujer a vivir sin violencia.

⁶Art. 10. Convenio 190 OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Específicamente en su inc. e) establece la necesidad de que cada estado miembro adopte medidas para que las víctimas de violencia y acoso por razón de género tengan acceso real a mecanismos para reclamar, lograr la solución de conflictos y obtener asistencia. En este contexto el convenio dispone que las vías de recurso y reparación que se pongan a disposición deben tener en cuenta las consideraciones de género y deben ser seguros y eficaces.

Este especial énfasis que el Convenio efectúa, en relación al acceso por parte de las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el trabajo, a vías de recursos y reparación que tenga en cuenta las cuestiones de género y que los mismos sean seguros y eficaces, se relaciona de manera directa con la tutela judicial efectiva, el acceso a la jurisdicción y la celeridad que deben tener estos procesos.

En el presente trabajo, se analizan fallos recabados por la Oficina de la Mujer del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en los últimos 5 años, donde se hayan producido despidos discriminatorios por cuestiones de violencia de género. Ello a los fines de analizar el proceso llevado a cabo y si el mismo garantizó el acceso a la justicia, celeridad y la libertad probatoria.

En este análisis se pretende determinar si el juicio ordinario de la ley procesal laboral de la Provincia de Córdoba, es un proceso idóneo para dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en el Convenio 190 de la OIT. O si por el contrario es necesaria otra vía procesal, y en su caso si existe en la legislación actual algún procedimiento que pueda satisfacer tales exigencias.

La importancia de la investigación radica en que actualmente, existe abundante legislación relacionada con el reconocimiento de derechos para la mujer. Ello en pos de brindar una mayor protección a este grupo que se encuentra dentro de los que se consideran como sujetos vulnerables. Claro ejemplo de estos reconocimientos de derechos es la obligación que tienen los jueces hoy de fallar con perspectiva de género y la formación obligatoria que se brinda a los operadores jurídicos internos del poder judicial.

En este marco, frente a la entrada en vigencia del Convenio 190 de la O.I.T y los compromisos asumidos por el Estado Argentino, se considera fundamental la existencia de un procedimiento que garantice el reconocimiento de los derechos indemnizatorios de manera célere, eficaz y respetando el debido proceso a los fines de que la tutela llegue en tiempo oportuno para la protección de la mujer víctima de violencia de género laboral.

En conclusión, se pretende determinar si el proceso ordinario laboral vigente en la Provincia de Córdoba es idóneo para dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en el Convenio 190 OIT o sería necesaria una modificación procesal para tales fines.

Se remarca que, si bien hay ausencia de tratamiento en la doctrina y jurisprudencia en la actualidad sobre este tema específico, si hay un activismo en relación a la temática de género en general. En este marco se considera de trascendental importancia y actualidad abordar este análisis en relación a la idoneidad del juicio ordinario a los fines de cumplimentar con las obligaciones asumidas en el Convenio que ha entrado en vigencia en el año 2022.

Por lo tanto, se delimita el objetivo general del trabajo de la siguiente manera: analizar si el procedimiento ordinario de la ley procesal laboral de la Provincia de Córdoba, es una vía de reparación segura y eficaz que tiene en cuenta las consideraciones de género conforme lo exige el Convenio N° 190 de la OIT. Ello en pos de garantizar una tutela judicial efectiva para el reclamo indemnizatorio del despido de la mujer víctima de violencia de género laboral.

A los fines del desarrollo del trabajo se comienza con la conceptualización de lo que es la violencia de género y particularmente la misma en el ámbito laboral para el sistema jurídico argentino. Luego se determinará el alcance de la tutela judicial efectiva en el marco de la violencia de género a luz del derecho internacional y el Convenio 190 de la OIT. Seguidamente se realizará una valoración de las alternativas de procesos que establece el régimen procesal laboral de la Provincia de Córdoba- Ley N° 7987 a los fines de evaluar si el proceso ordinario es idóneo o alguno de los demás procesos podría satisfacer de mejor manera las obligaciones asumidas por el Estado Argentino. Por último, se analizará la jurisprudencia de la provincia con relación al tema sobre despidos de la mujer víctima de violencia de género en la relación laboral en los últimos 5 años recabadas por la Oficina de la Mujer.

La estrategia metodológica del presente trabajo tiene carácter Cualitativa lo que implica la "exploración, descripción y entendimiento [de algún fenómeno o situación]" (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista, 2006, p. 26). En la misma se recabarán datos e información sobre la temática de estudio con diferentes perspectivas y puntos de vista con el solo objeto de comprender el fenómeno. Este tipo de investigación es propia del

ámbito de las ciencias sociales y se diferencia de las investigaciones en el área de las ciencias naturales donde en general son cuantitativas.

En relación con el tipo de investigación, entre las diferentes categorías en el presente trabajo se efectuará una investigación Dogmática Propositiva, lo que implica la descripción del tema elegido a los fines del estudio profundo y la realización de una propuesta concreta a los fines de brindar una alternativa de solución al problema planteado.

En cuanto a la técnica de Investigación que se utilizará es la técnica Documental, ya que se efectúa el trabajo a través de la lectura y análisis del material documental (revistas, libros, jurisprudencia, tesis etc.) que existen sobre la materia.

El proyecto de investigación se encuentra delimitado a la Provincia de Córdoba, ya que lo que se analiza es el Código de Procedimiento Laboral de esta Provincia.

Se utilizó como dimensión temporal la jurisprudencia dictada por la oficina de la Mujer en los últimos 5 años, a fines de analizar el proceso transcurrido para el dictado de la sentencia. Vale remarcar que la entrada en vigor del Convenio 190 O.I.T es reciente, desde febrero de 2022 y que la ley procesal laboral fue reformada con la sanción de la ley N° 10.596 en el año 2019. Esta reforma procesal incorpora expresamente a la celeridad como uno de los ejes fundamentales en el proceso laboral.

El trabajo se desarrollará en cuatro capítulos troncales, más la introducción y conclusión.

En el primero se abordará la temática de la violencia de género para lo cual se conceptualiza la misma. Se planteará que debe entenderse por género y mujer conforme la última jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba. Luego se realizará una descripción de la recepción legislativa en nuestro sistema jurídico y los diferentes instrumentos internacionales y leyes nacionales donde encontramos plasmada la misma donde encontramos el Convenio 190 de la O.I.T. Seguidamente se analizará dicho instituto desde el derecho laboral, abordando lo que se debe entender por violencia de género laboral y sus consecuencias e implicancias.

En el segundo capítulo se desarrolla el instituto de la tutela judicial efectiva, su conceptualización y su proyección hacia el ámbito laboral en los casos de violencia de género. En este capítulo se plantea el rol del derecho

procesal como instrumento para el efectivo cumplimiento de los derechos. Se analiza en este contexto la importancia de contar con vías procesales que garanticen acceso a la justicia, debido proceso y celeridad teniendo en cuenta la particularidad de los sujetos vulnerables. En particular de la mujer víctima de violencia de género laboral.

En el tercer capítulo se describe el procedimiento vigente en el régimen procesal laboral de la Provincia de Córdoba- Ley N° 7987. Para ello se realiza una descripción de los diferentes procesos declarativos que contempla la ley procesal cordobesa: ordinario, sumario, y procedimiento declarativo abreviado. Luego se analiza si el juicio ordinario es idóneo para dar cumplimiento con el convenio 190 O.I.T para el supuesto del reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género o si es necesario contar con otra vía procesal y en su caso cuál podría ser.

En el último capítulo se analiza la jurisprudencia relacionada a despidos discriminatorios que hayan sido recabados por la oficina de la mujer dependiente del T.S.J. El objeto de este estudio de casos, es determinar cuál es el procedimiento por el cual tramitaron los juicios, el tiempo insumido y la prueba relevante a los fines de dictar sentencia. Ello con el objeto de determinar qué tipo de procedimiento es apto para garantizar el debido proceso y la tutela judicial efectiva teniendo en cuenta las consideraciones de género conforme exige el Convenio 190 de la O.I.T.

Capítulo I: Conceptualización de la Violencia de Género Para el Sistema Jurídico Argentino.

Introducción.

En este primer capítulo se desarrolla una descripción del sistema jurídico vigente en la República Argentina para la protección a la mujer víctima de violencia de género.

Se pone especial énfasis en analizar el Convenio 190 de la O.I.T que entró en vigor en el país en febrero del año 2022, a los fines de poner en discusión si el proceso ordinario laboral de la ley 7987 de la Provincia de Córdoba es una vía eficaz para el reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género laboral.

Asimismo, se procede a abordar la conceptualización de la violencia de género para el sistema jurídico vigente en la República Argentina.

A partir de la descripción legislativa de las leyes sobre la protección de la mujer, se define qué debe entenderse por género y mujer, esta última conforme la jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba, postura que será tomada por nuestro trabajo.

Por último, se aborda la violencia de género en el ámbito laboral, a los fines de conceptualizar la misma.

Sistema Jurídico Vigente Para la Protección de la Violencia de Género en Argentina

Protección en la Normativa constitucional: Tratados de Derechos Humanos y Constitución Nacional: El Convenio 190 de la OIT

La fuente principal de la protección contra la violencia y discriminación por cuestiones de género se encuentra en el ámbito del derecho internacional, donde se propicia a través de los diferentes tratados y convenios internacionales una política concreta y continua en procura de la defensa, reconocimiento y goce de los derechos fundamentales.

Nuestro país ha ratificado diferentes instrumentos internacionales muchos de los cuales con la reforma constitucional del año 1994 se les ha dado jerarquía constitucional, y se han dictado también leyes que tutelan estos derechos.

En materia de discriminación por cuestiones de género, el corpus iuris de protección de los tratados internacionales con jerarquía constitucional,

conforme el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, surge de la Declaración Universal de Derechos Humanos, La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Un instrumento de vital importancia relacionado con la discriminación hacia las mujeres es la Convención de Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que fue ratificada por nuestro país en el año 1985 por ley N° 23.179.

Siguiendo la pirámide normativa, se encuentran los tratados internacionales que tienen jerarquía supra legal, es decir están por debajo de la constitución y tratados de derechos humanos, pero por encima de las leyes internas de nuestro país.

El instrumento más importante es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) que fue ratificada por nuestro país en el año 1996 mediante ley N° 24.632. En la misma se exhorta a los Estados partes a adoptar políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, modificando su legislación interna, y todo tipo de prácticas consuetudinarias que toleren la discriminación contra la mujer en cualquiera de sus formas. Se resalta la importancia de adoptar medidas de prevención y campañas de concientización a los fines de eliminar los prejuicios, costumbres y prácticas que legitiman la violencia contra la mujer en cualquiera de sus formas.⁷

En este sentido, el art. 10 de la convención, establece la obligatoriedad de los Estados firmantes de elevar un informe periódico a la Comisión Interamericana de Mujeres, donde se aporten datos sobre las medidas que se han adoptado para efectivizar los derechos de las mujeres a vivir una vida sin violencia.

En este mismo plano de jerarquía se encuentran los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). Relacionados a cuestiones de género encontramos:

⁷ Art. 7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém do Pará-Recuperada de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

- 1) el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) adoptado en el año 1951, y ratificado por nuestro país en el año 1956,
- 2) el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (núm. 111 adoptado en 1958 y ratificado en nuestro país en el año 1968,
- 3) el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156): adoptado en el año 1983, ratificado por nuestro país en el año 1988.
- 4) el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3). Entró en vigor en el año 1921. Fue ratificado por nuestro país en el año 1933
- 5) el Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo N° 190 que fue ratificado por nuestro país y entró en vigor en febrero de 2022 y de cuyo análisis parte nuestro trabajo.

El Convenio 190 de la OIT

En febrero del año 2022, entró en vigor el Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A través del cual se reconoce a los trabajadores el derecho a vivir en un mundo libre de violencia y acoso.

Está destinado a proteger a las y los trabajadores, incluidos las personas en formación (pasantes y aprendices), los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo de todos los sectores, tanto públicos como privados y ya sea que la relación de trabajo se enmarque en la economía formal o informal.⁸

El convenio en el artículo 1 apartado a) define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 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.⁹

⁸Art.2. Convenio 190 OIT. Recuperado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁹Art.1apart.a), Convenio 190 OIT. Recuperado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Tiene una concepción amplia de lo que debe entenderse por "ámbito laboral", ya que se extiende más allá de las situaciones que se generan estrictamente en el horario laboral. Comprende aquellas que puedan tener lugar en "eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo"¹⁰

El compromiso incluye la adopción de medidas de control de la aplicación del Convenio, así como vías de recurso y reparación, con procedimientos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces.

Específicamente en el art. 10 inc. e) establece la obligación de adoptar medidas apropiadas a los fines de "prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces".¹¹

En este contexto se plantea la importancia que tiene la cuestión económica en el contexto del despido de una mujer víctima de violencia de género.

El despido implica la pérdida del ingreso económico y la posibilidad por lo tanto de contar con recursos para afrontar el costo de vida. A esta situación común de todo trabajador/a que pierde su fuente de trabajo, se le debe adicionar la particular situación de discriminación por razón de género de la que fue víctima. En este marco se pretende evaluar si la vía de recurso y reparación para el reclamo de la indemnización laboral vigente en el Código procesal de nuestra provincia de Córdoba es seguro y eficaz y tiene en cuenta las consideraciones de género.

¹⁰ Art. 3. Convenio 190 OIT. Recuperado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

¹¹ Art. 10 Op cit. Convenio 190 OIT. Recuperado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

La eficacia de la vía de reparación se evaluará conforme parámetros cuantitativos y cualitativos. Esto es teniendo en cuenta el factor tiempo y lo concerniente al contenido de las sentencias.

El parámetro cuantitativo está directamente relacionado con el factor "tiempo de la duración de los pleitos", donde cabe remarcar que "la demora de los procesos es un disvalor del orden que produce denegatoria de Justicia", y que además dicha demora genera impacto en la política de empleo en general ya que la dilación de las causas judiciales indirectamente fomenta despidos y conciliaciones en montos bajos. (Grisolia 2008).

Con más razón el tiempo del proceso tiene un rol importante al considerarlo en relación a un sujeto vulnerable como es la mujer víctima de violencia de género. En este contexto, la vía procesal para el pleno y efectivo goce de sus derechos se encuentra directamente relacionada entonces con la política de protección hacia la misma. Esto lleva a la necesidad de repensar las vías procesales disponibles y evaluar si el procedimiento vigente en la actualidad cumple con los parámetros que exige el Convenio 190 de la O.I.T.

Por otro lado, se encuentra la variable cualitativa en la cual se debe evaluar la calidad de las sentencias que se dictan en la materia. Aquí entra en juego la valoración con perspectiva de género, y las respuestas que brinda la ley procesal ante determinados supuestos como son: la re victimización, el debido proceso, libertad probatoria, y la existencia de asesoramiento jurídico mediante la asesoría letrada para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco del art.10 b.v) del Convenio objeto de análisis.

Ley Nacional N ° 26.485 de "Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales".

Luego del desarrollo de la protección constitucional, en la pirámide normativa, se encuentra específicamente la ley nacional sobre la materia en cumplimiento del art. 75 inc. 23 conforme el cual el estado debe promover y legislar medidas de acción positiva que garanticen el ejercicio y goce de los derechos.

En dicho marco se sancionó en el año 2009 la "Ley de Protección Integral a las Mujeres- Ley N ° 26.485" con el objeto de prevenir, sancionar y erradicar

la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la que fue reglamentada por decreto N° 1011/2010.

Conforme lo establece su primer artículo la ley es de orden público y de aplicación obligatoria en todo nuestro país.

En el artículo segundo establece claramente que el objeto de la misma es promover y garantizar:

a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.¹²

Se concluye que esta ley tiene como principal objetivo, la eliminación de la violencia contra las mujeres en todos los órdenes de la vida ya sea en el ámbito privado como público.

En el artículo cuarto se define claramente el concepto de "violencia contra las mujeres" como

toda 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,

¹² Art. 2 Ley N° 26.485. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.¹³

Luego, establece los tipos de violencia contra la mujer, la que puede ser física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y simbólica. Esta última se relaciona con los estereotipos y la naturalización que socialmente se suele verificar sobre cierta relación de subordinación de la mujer, que son producto de patrones socio- culturales y donde el rol de la educación y la difusión de los derechos y vías de reclamo para su cumplimiento son trascendentes para modificar dichos patrones.

Seguidamente define las modalidades de los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos. Nombra los siguientes: violencia doméstica, violencia institucional, violencia laboral, violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, violencia mediática contra las mujeres.

El presente trabajo enfoca el análisis específicamente en la violencia laboral contra las mujeres, que es definida como aquella a través de la cual se

Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una

¹³Art. 4 Ley 26.485. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.”¹⁴. Sobre este concepto volveremos posteriormente.

Es importante remarcar que la ley establece la necesidad y obligatoriedad de que los tres poderes del estado adopten políticas públicas para cumplimentar las obligaciones legales internacionales y nacionales asumidas. Se debe garantizar por parte del estado, el respeto irrestricto del derecho de vivir sin violencia.

Se encuentra en la voluntad del legislador nacional la intención de adoptar políticas públicas necesarias a los fines de erradicar la violencia de género. Específicamente de la lectura de la ley nacional surgen lineamientos de acción a los fines de abordar las cuestiones procesales. Ahora bien, conforme el sistema jurídico argentino, es necesario que cada provincia al dictar los códigos procesales establezca vías idóneas para lograr la materialización del derecho.

Es decir, al acudir la mujer víctima de violencia a la justicia provincial, para pretender hacer valer su derecho, es de trascendental importancia la vía procesal disponible, la cual depende de la existencia de vías de acción idóneas.

A continuación, y a los fines de sentar las bases sobre las que se parte en el presente trabajo, es necesario que se aborde la conceptualización de género y mujer.

Conceptos De Género, Perspectiva De Género Y Violencia De Género. Su Proyección Conforme La Jurisprudencia Del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.

Para comprender la conceptualización de violencia dada por la ley y dotarla del contenido necesario para la real protección de la mujer, es importante remarcar que la existencia de los diferentes derechos e instrumentos normativos relacionados al género tiene en su trasfondo una larga lucha feminista que ha impulsado el reconocimiento de los derechos. Se puede afirmar por lo tanto que el feminismo es uno de los movimientos sociales

¹⁴Art.6 inc. c) Ley 26.485. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

más importantes del siglo XX por la cantidad de cambios que ha generado en las esferas de las sociedades.

A partir de los años 70, surge la segunda ola del feminismo donde "la cuestión sobre la igualdad y la diferencia pasa a colocarse en un lugar central de la dialéctica feminista." (Reverter Bañón, 2003, p.38). Al respecto se comienza a plantear que la aspiración simplemente igualitaria es problemática porque muchas veces reproduce la norma de los hombres, y por lo tanto legitima las relaciones de dominación, tras una falsa noción de igualdad.

La teoría feminista pone en tela de juicio la idea inicial preestablecida por la cual se sostenía que las bases de la desigualdad, subordinación y dominación de las mujeres se encontraba predeterminada de manera pre-social (por cuestiones biológicas). Se muestra por el contrario que es una desigualdad construida a través de los órdenes social, económico y político de las sociedades. (Reverter Bañón 2003, p.39) y por lo tanto es posible de ser modificada a través de nuevos parámetros y valores sociales.

En conclusión, la teoría feminista parte de la conceptualización de género como el resultado de un proceso de construcción social. A través del mismo cada sociedad establece las expectativas y valores que le atribuye a los diferentes actores sociales, es decir, tanto a los hombres como a las mujeres, generando de esta manera roles e identidades. En esta construcción social se definen las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, lo que da origen a la violencia de género.

Concretamente el Comité CEDAW en la recomendación 25 toma la definición de género conforme la cual se lo define como

los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural, aunque también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas; a su vez influye en los resultados de tales prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones y el poder político y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública. Pese a las variantes que existen según las culturas y la época, las relaciones de género en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la

mujer como característica profunda. Así pues, el género produce estratos sociales, y en ese sentido, se asemeja a otras fuentes de estratos como la raza, la clase, la etnicidad, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a comprender la estructura social de la identidad de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexos.¹⁵

Del concepto de género se deriva el enfoque de perspectiva de género.

Se parte de la conceptualización de perspectiva de género como aquella que hace visible los diferentes efectos de la construcción social de los géneros. A través de la misma, se pone en evidencia que el hombre y lo masculino son el eje por el cual se explica la realidad en detrimento de las mujeres y los valores relacionados con lo femenino. A través de esta perspectiva "se plantean nuevas formas de construir los géneros que no se basan en la discriminación" (Facio s/f).

Se la puede conceptualizar como una herramienta de las ciencias sociales, un instrumento de análisis de las relaciones sociales que refuerza la idea de igualdad y no discriminación. Es un concepto relacional que no obedece a las diferencias sexuales biológicas, sino que parte de la premisa de que las diferencias entre el hombre y la mujer en cuanto a aptitudes para desarrollarse en el mundo cotidiano, se gesta en la construcción social. De esta manera "facilita la comprensión de cómo las construcciones adjudicadas a lo femenino y masculino afectan o impactan determinados procesos" (Palacio de Caeiro, 2021).

A partir de este concepto se propone la conformación de nuevas formas de relacionarse en la sociedad. Se plantea un análisis de la sociedad, donde se deben repensar las construcciones sociales y culturales tradicionales relacionadas con la distribución de poder entre el hombre y la mujer, que derivan en discriminación, ausencia de igualdad, inequidad de oportunidades.

La perspectiva de género implica una mirada que critica al mundo planteada en clave masculina y pretende lograr una relectura y re significación

¹⁵ Recomendación general N° 25 CEDAW. Nota N° 2. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8336.pdf>

de la historia para poder producir cambios sobre la realidad y lograr relaciones más igualitarias. (Palacio de Caeiro, 2021).

Actualmente en la sociedad se está vivenciando el auge de la cuarta ola feminista, donde la perspectiva de género ha tomado gran trascendencia.

Esto se ve reflejado en los diferentes ámbitos. En los movimientos sociales como "ni una menos" que cada vez se hacen sentir más en las calles a los fines de lograr presión social y mostrar la lucha feminista. En la obligación que tienen los funcionarios de contemplar la perspectiva de género para diagramar las políticas públicas. En la obligación de los jueces de fallar con perspectiva de género y la de todos los operadores judiciales de actuar en consecuencia con la misma.

En este contexto se puede afirmar que la perspectiva de género es "una marca de la época, una conjunción coyuntural que torna imprescindible una revisión de las herramientas disponibles para dar respuesta a las demandas esgrimidas, así como de los supuestos que subyacen en estos dispositivos y en los modos de articularlos (Basso 2021, p.2).

A partir de esta conceptualización de perspectiva de género, es oportuno enfocarse en la conceptualización de la violencia de género.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) en su artículo 1º sostiene que debe "entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"¹⁶

No se desconoce que los términos violencia y género están dotados de cierta ambigüedad, y que conforme la perspectiva que cada individuo tenga, pueden dotarse de diferente significado. Cómo se desarrolló la perspectiva de género intenta justamente hacer cambiar estructuras y conceptualizaciones que los individuos repetimos por haber sido impuestas.

En este contexto se parte de una definición de violencia de género como aquella perpetrada contra la mujer por el solo hecho de su propia condición de tal, y es "consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene

¹⁶ Art. 1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Recuperado en <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal” (Maqueda Abreu, 2006, p.2).

Frente a la conceptualización dada, es imprescindible conceptualizar el término “mujer”.

A tales fines y más allá de las tradicionales divisiones sexuales, que han quedado actualmente desactualizadas por las luchas feministas, trans, etc.; se acude al ordenamiento jurídico para dotar de sentido este concepto. Actualmente puede afirmarse que el ordenamiento jurídico, ha sido atravesado por las conquistas feministas y por la necesaria aplicación por parte de los operadores sociales de la perspectiva de género como herramienta transformadora.

En tal sentido la ley N° 26743 de identidad de género, sostiene que toda persona tiene derecho a ser tratada de acuerdo con su identidad y, en particular, a ser identificada registralmente conforme al género que el que se auto percibe.¹⁷ Al respecto es de trascendencia lo resultado por la Cámara en lo Criminal y Correccional de 9° Nominación de Córdoba en la Causa “Casiva” donde se sostuvo que “el término ‘mujer’ a los efectos del encuadre típico de la conducta (penal), comprende no sólo a quien nace biológicamente como tal, sino también a quien jurídicamente realiza la opción que permite la ley de rectificación registral del sexo conforme a la identidad de género auto percibida” (Casiva 2019).

Conforme lo desarrollado se adopta en el presente trabajo la consideración de mujer desde este criterio, abarcativo de toda persona que se auto percibe como tal.

Al retomar la definición de violencia de género, se puede afirmar que la misma tiene diferentes modos de manifestarse. Varía conforme las diferentes culturas, y también van mutando sus formas con relación al tiempo y espacio donde se analiza. Sin embargo, tiene un rasgo distintivo, una característica que la distingue de los demás tipos de violencia. Este tipo de violencia se encuentra relacionada con las relaciones asimétricas de poder entre géneros.

Es decir, abarca los actos de violencia hacia las mujeres que “son tanto causa como resultado de la desigualdad de poder entre los géneros y ocurren

¹⁷ Art. 1 Ley Nacional N° 26743. Identidad de Género. Recuperada en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

o se aplican de forma sistemática y repetida para mantener y perpetuar la subordinación de las mujeres en la familia y la sociedad” (Valle Ferrer 2011, p.18).

Refuerza esta posición el TSJ de Córdoba a través de la Sala Penal en el fallo Lizaralde (2017) por el cual sostiene que “Toda mujer, independientemente de sus propiedades personales, sociales o culturales, puede ser víctima de violencia de género, y así lo sostiene la normativa internacional y nacional.”

Es decir, no importa la clase social, la formación personal de la víctima, sino que el parámetro que toma la normativa para calificar el tipo de violencia es que se ejerce “contra la mujer por el hecho de serlo”. Si no fuera de esta manera, se reforzaría una distribución diferencial del reconocimiento, e incluso se estaría delimitando de manera excluyente el modo de manifestarse la femineidad para ser considerada bajo la protección de las normas (Basso 2021, p.14).

Toda mujer por el hecho de serlo, debe gozar de los derechos reconocidos en nuestro sistema jurídico. Debe gozar de la protección y ser destinataria de las políticas públicas y judiciales a los fines de garantizar sus derechos.

En conclusión, la violencia que se ejerce contra la mujer por el mero hecho de ser mujer es violencia de género, sin importar la clase social, formación profesional de la víctima, entre otras.

La Violencia De Género En El Ámbito Laboral

En nuestro país a partir de la década de 1980 las mujeres ingresan de manera masiva al mercado laboral (Lobato 2019), lo que genera múltiples formas de discriminación por cuestiones de género, ya que los empleos se encuentran moldeados bajo lógicas masculinas.

Si bien se ha avanzado en cuanto al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral, “la persistente división sexual del trabajo como matriz que estructura la separación entre trabajo productivo y reproductivo posiciona a las mujeres en actividades informales, precarizadas y vinculadas a tareas de cuidado (OIT, 2018). Así, el mercado laboral constituye aún un espacio de gran inequidad hacia las mujeres.

En este contexto y al ser por lo tanto actualmente el lugar de trabajo uno de los ámbitos donde la mujer permanente desarrolla relaciones interpersonales, es indispensable que en el ámbito laboral se visibilice y se erradique la violencia de género en pos de garantizar los derechos y proteger a la mujer trabajadora (Cafure de Batistelli, 2017)

Como se mencionó previamente la ley de Protección Integral a las Mujeres, N ° 26.485 establece los tipos y modalidades de violencia contra la mujer. La violencia laboral que es definida como aquella a través de la cual se

Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.¹⁸

Como se desprende de la definición legal, la violencia de género laboral hacia la mujer, puede tener lugar en el acceso, desarrollo o la ejecución del contrato de trabajo. Se encuentra relacionada directamente con la discriminación, ya que el trato desigual tiene su origen en la pertenencia a determinado grupo o circunstancia como es en este caso el género. Es decir, se discrimina por el hecho de "ser mujer."

En la sociedad conforme nuestros patrones culturales, en muchas ocasiones se naturalizan las conductas de índole persecutorias, de hostigamiento o de acoso sexual en las que incurre un superior jerárquico hombre con respecto a una mujer trabajadora. Esto hace que, en la mayoría de los casos, la mujer trabajadora tolere este tipo de violencia, sin hacerla

¹⁸ Art. 6 apart. c). Ley N ° 26.485. Protección Integral a las Mujeres. Recuperada en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

pública y tampoco realice un reclamo judicial, porque se encuentra socialmente naturalizada y aceptada.

Justamente este es el paradigma, que, desde el Estado, a través de la educación en género es necesario que se logre cambiar. Es necesario que se concientice tanto al empleador/a o trabajador/a que la violencia por parte del superior jerárquico o compañero de trabajo, hacia la mujer trabajadora, por el mero hecho de ser mujer, no puede ser aceptada como algo normal

En los casos en los que se presente este tipo de violencia, es necesario en primer lugar que la víctima pueda identificarla. Una vez efectuada dicha identificación podrá poner en acción a través de la denuncia de tales hechos los mecanismos para la protección de la mujer trabajadora que esté siendo víctima de violencia y las vías indemnizatorias en su caso.

Se remarca que el salario de la mujer trabajadora que recibe como contraprestación, por su trabajo, es el ingreso que tiene para satisfacer sus necesidades básicas. Es un sujeto que se encuentra en situación de vulnerabilidad, ya que en muchas ocasiones a los fines de mantener su fuente laboral se ve condicionada a soportar el ambiente hostil.

Conclusión

En la actualidad el sistema jurídico argentino cuenta con instrumentos que reconocen el derecho a la mujer a vivir sin violencia en todos los ámbitos donde se desarrolla; debiendo entenderse por violencia de género a aquella que se ejerce contra la mujer por el "hecho de ser mujer".

Este derecho está reconocido para todas las mujeres, entendido este término en sentido amplio. Se comparte el criterio del T.S.J desarrollado previamente conforme el cual el concepto de mujer está relacionado con la autopercepción de la persona como tal, lo que implica abandonar la concepción por la cual sólo se considera mujer a quien tiene dicha condición biológica.

En el ámbito laboral es necesario erradicar la violencia de género, por ser un lugar donde las mujeres permanentemente se desarrollan. A tales fines desde la entrada en vigor del convenio 190 OIT hay un nuevo marco normativo específico para lograr dicho cometido. Específicamente el art. 10 del Convenio establece la obligación de los Estados firmantes de prever vías de reparación en los casos de violencia laboral que tenga en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces. Si se cuenta con vías procesales

efectivas se podrá lograr el respeto de los derechos cuya violación hace necesaria la intervención de la justicia a los fines de su reparación.

Capítulo II: La Tutela Judicial Efectiva en el Marco de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral.

Introducción

En el presente capítulo se analiza el derecho de tutela judicial efectiva, como derecho troncal a los fines de garantizar la efectividad del derecho de la mujer a vivir sin violencia.

Un análisis de la tutela judicial implica abordarla desde un triple enfoque: acceso a la justicia, obtención de sentencia fundada en tiempo razonable y el cumplimiento o vía para hacer efectiva la sentencia.

En este trabajo al centrar el estudio en el acceso a la justicia y la obtención de la sentencia en tiempo razonable se desarrollan ampliamente estos primeros dos enfoques. En relación al tercer informe, se describe la solución que brinda el código procesal laboral para lograr el cumplimiento efectivo de la sentencia y se considera que la respuesta brindada por la ley procesal es pertinente.

Luego se desarrolla la noción de la tutela diferenciada para justificar la necesidad de un proceso célere cuando estamos ante grupos vulnerables, tal como es la mujer víctima de violencia de género y porque este planteo no vulnera el derecho de igualdad.

Por último, se analiza la tutela judicial efectiva en el marco del Convenio 190 de la OIT y la obligación asumida por el Estado Argentino al ratificar el mismo.

El Principio de Tutela Judicial Efectiva

En la actualidad y tal como se ha desarrollado en el capítulo anterior hay en el ordenamiento jurídico argentino una gran cantidad de leyes que reconocen los derechos y garantías de las mujeres y bregan por una vida sin violencia.

En este marco es de trascendencia analizar qué herramientas procedimentales hay disponibles para garantizar la efectiva operatividad de los derechos reconocidos en las leyes, tratados y convenios internacionales.

Este análisis se relaciona de manera directa con el derecho a la tutela judicial efectiva que se encuentra reconocido en diferentes tratados de derecho

humanos, integrantes del bloque constitucional (art. 75 inc. 22 de la C. N¹⁹), y que en definitiva implica abordar la plena efectivización de los derechos.

En este contexto se puede afirmar que el derecho a la tutela judicial efectiva es de vital importancia, porque es el carril por el cual se garantizan todos los demás derechos. La plena vigencia de los derechos reconocidos, dependen en primera y última instancia de la existencia de la tutela judicial efectiva.

Por lo tanto, una vez que se encuentra garantizado el reconocimiento de los derechos por parte del ordenamiento jurídico, surge una siguiente variable de análisis, que abarca evaluar la existencia de los mecanismos idóneos para lograr la efectividad y protección de los mismos. Este principio se plasma en la obligación que tiene cada estado de diagramar "un programa de acción continua en la búsqueda de la afirmación efectiva de los derechos humanos en sociedades cada vez más complejas y con alto grado de peligros o riesgos de conflictos" (Callegari, 2011, p.116).

En la actualidad y en sociedades cada vez más complejas, las herramientas para el pleno goce de los derechos deben ser versátiles. No sólo encaradas desde la faz reparativa, sino con un gran enfoque en la prevención de los daños, a los fines de evitar los mismos y lograr la efectividad del derecho sin tener que recurrir a la justicia.

Sin embargo, cuando no se logra este primer objetivo preventivo, es necesario contar con un sistema judicial que dé respuestas y que llegue a tiempo a través de la vía procesal idónea.

Si bien la tutela judicial en un primer momento captó la atención de los juristas desde el enfoque estrictamente de acceso a la justicia, luego fue ampliando su contenido.

En la actualidad, al hablar de la tutela judicial efectiva, se debe abordar desde un triple enfoque que comprende: a) eliminar barreras para un acceso a la justicia, b) Obtener una sentencia debidamente motivada y fundada, en un tiempo razonable, c) el cumplimiento efectivo de la sentencia y un recurso en caso de incumplimiento.

¹⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto San José de Costa Rica.

A los fines del estudio se considera importante abordar cada uno de estos enfoques y analizarlo con relación a la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral.

Barreras Para el Acceso a la Justicia.

El acceso a la justicia es un concepto que ha mutado a lo largo de la historia. En un primer momento se lo consideraba desde un plano meramente formal, bastando con la existencia de normas que garantizaran la igualdad para todos los ciudadanos de tener disponibles vías de acceso a los tribunales.

Luego, se empieza a bregar por una igualdad real y efectiva, que implica ir más allá de la existencia de una norma formal por la cual todos los ciudadanos puedan acudir a la justicia, sino que dicho derecho se plasme en la realidad.

En este marco el acceso a la justicia como el derecho de todos los ciudadanos de tener disponibles vías de procedimiento para la protección del derecho reconocido, debe necesariamente estudiarse desde la real posibilidad por todos los ciudadanos de hacer efectiva la vía de acceso que dispone. Esto implica que se deben eliminar también por parte del Estado todas aquellas barreras que deje al justiciable sin posibilidad de obtener una respuesta del sistema judicial.

Las principales barreras que se encuentran están relacionadas con: a) el acceso a la información sobre los derechos y la posibilidad de hacerlos efectivos, b) el acceso a asistencia jurídica gratuita a los fines de poder llevar adelante el procedimiento en todas sus instancias.

El acceso a la información se encuentra relacionado con la constante formación y educación de la sociedad, donde se debe lograr que los ciudadanos conozcan sus derechos y los mecanismos para hacerlos efectivos. Es fundamental el rol del Estado como responsable de garantizar que la información llegue a todos los ciudadanos de manera clara, en lenguaje sencillo, ello en pos de que los derechos reconocidos sean realmente ejercidos. La falta de ejercicio de los derechos por desconocimiento de los mismos se relaciona con la violación al derecho de igualdad y el ejercicio del acceso a la justicia.

El acceso a la asistencia jurídica gratuita, por su parte pretende subsanar diferentes inconvenientes y que los mismos no impliquen una valla para acceder a la justicia para hacer valer los derechos.

En la Provincia de Córdoba, la ley de asistencia jurídica N° 7982, establece los requisitos necesarios para acceder al asesoramiento gratuito. De un primer análisis de la misma surge que el legislador adoptó principalmente la pauta económica a los fines de calificar para la asistencia. Ello se desprende del art. 1 de la norma en cuanto dispone "*En la Provincia de Córdoba se brindará asistencia jurídica gratuita a toda persona que carezca de recursos económicos suficientes para obtener asistencia letrada privada*"²⁰

Luego en el art. 27 de la norma se determina la pauta para considerar a una persona beneficiaria del sistema de la siguiente manera "*Serán beneficiarios del sistema, las personas físicas y jurídicas sin fines de lucro, cuyos ingresos, cualquiera sea su origen, no excediere de veinte "jus" al tiempo de requerimiento de asistencia.*

Sin embargo dicha norma debe ser completada en relación a la materia de estudio desarrollada en el presente trabajo con la ley Provincial N° 10.401 de "Protección Integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal administrativo y jurisdiccional". Esta norma reglamenta en la Provincia de Córdoba, la ley nacional N° 26485 de "Protección Integral a las mujeres".

La ley nacional, establece en el Capítulo III lineamientos básicos para establecer políticas estatales. En su art. 10 dispone la necesidad de que se garanticen unidades especializadas en violencia que aborden actividades dentro de las cuales se encuentra brindar el servicio de asistencia y patrocinio jurídico gratuito.

En concreto la ley Provincial N° 10.401, reglamenta la ley nacional y determina el marco procesal para "asegurar a las víctimas de violencia una protección integral".

El ámbito material de aplicación de la ley está determinado en el art. 2²¹, el que expresamente establece que es aplicable para los reclamos bajo las

²⁰ Art. 1 Ley 7982. Servicio de Asistencia Jurídica Gratuita. Recuperada de <http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7982-servicio-asistencia-juridica-gratuita.htm>.

²¹ Art. 2 Ley 10401. "La presente Ley se aplica en los supuestos de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, conforme las previsiones del artículo 4º de la Ley

diferentes modalidades que categoriza la ley nacional, dentro de las cuales se encuentra la violencia laboral. El objeto de la norma es hacer cesar la violencia en cualquiera de las modalidades que se manifieste.

Por su parte se garantiza la gratuidad para las actuaciones que se generan por la aplicación de la ley, por lo que se encuentran eximidas de pagos de tasas y cualquier impuesto y cuentan con defensa y patrocinio jurídico gratuito.(art. 3)²².

La ley establece que son competentes para entender las cuestiones de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género los Juzgados de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género y los Juzgados de Primera Instancia con competencia múltiple. (art. 7)²³. Este reclamo judicial se centra

Nacional Nº 26485, para los tipos previstos en el artículo 5º de dicha Ley, y en las modalidades de violencia institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres, establecidos en el artículo 6º, incisos b), c), d), e) y f), de la Ley Nacional Nº 26485. En el supuesto de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género en la modalidad doméstica, previsto en el inciso a) del mismo artículo de la citada norma, son de aplicación las previsiones de la Ley Nº 9283.” Recuperada de

<https://defensapublicacba.gob.ar/pdf/legislacion/provincial/Ley%20de%20Protecci%C3%B3n%20a%20las%20V%C3%ADctimas%20Ley%2010401.pdf>

²² Art. 3 Ley 10401.” Artículo 3º.- En todas las actuaciones que se generen por aplicación de la presente Ley debe garantizarse, como mínimo, sin perjuicio de los demás derechos reconocidos por la legislación aplicable, conforme lo dispuesto por Ley Nacional Nº 26485 y Ley Nº 10352: a) La gratuidad, por lo que todas están exentas del pago de sellado, tasas, depósito y cualquier otro impuesto; b) La defensa y patrocinio letrado gratuito; c) La reserva de las actuaciones, la intimidad de las víctimas e identidad del denunciante y, en general, la confidencialidad de los datos; d) La efectiva protección de los derechos que la norma de fondo busca preservar, cuya violación constituye un atentado contra los derechos humanos, de tal manera que la misma sea brindada en tiempo propio, que la denuncia no sea merituada atendiendo a prejuicios fácticos sobre la persona afectada y a recibir un trato humanizado evitando la revictimización; e) La amplitud probatoria y la obligación del juez de valorar la prueba con perspectiva de género, y f) Que la víctima pueda oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género. El Estado, por intermedio del Poder Judicial, garantizará la defensa, representación y patrocinio sin costo alguno para la víctima, a través de la asesoría letrada. A los fines de la presente Ley déjase sin efecto la limitación prevista en el artículo 27 de la Ley Nº 7982 -de Asistencia Jurídica Gratuita- y toda otra disposición legal o reglamentaria que impida que las víctimas comprendidas en las disposiciones del artículo 4º de la presente Ley gocen del beneficio de gratuidad en la defensa, representación y patrocinio, con fundamento en cuestiones vinculadas a su condición o situación socioeconómica

²³ Art. 7 Ley 10401 “ Artículo 7º.- Los Juzgados de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género y los Juzgados de Primera Instancia con competencia múltiple, son competentes para entender en cuestiones de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, conforme lo previsto en el artículo 2º de la presente Ley.(...)

específicamente a la situación de violencia de la es víctima la mujer y a hacer cesar la misma.

El reclamo indemnizatorio por despido por violencia de género laboral debe ser planteado en el fuero del trabajo, ello conforme un análisis integral del ordenamiento jurídico vigente en la provincia.

En primer lugar se desprende del art. 23 de la ley 10401²⁴ en cuanto dispone que en el caso de que la mujer víctima pretenda reclamar la "reparación pertinente" debe ocurrir por la vía y por ante quien corresponda," de acuerdo a la naturaleza de los derechos y según las normas que la rigen. Así mismo dicha competencia surge del art. 1º de la ley 7987 en cuanto en relación a la competencia material establece que "*Los Tribunales del Trabajo conocerán: 1) En los conflictos jurídicos individuales derivados de la relación o contrato de trabajo, cualquiera fuere el fundamento jurídico que se invoque. (...)*"

Sin embargo, corresponde la aplicación de lo dispuesto por el art. 3 de la ley 10401 en cuanto establece "*A los fines de la presente Ley déjase sin efecto la limitación prevista en el artículo 27 de la Ley N° 7982 -de Asistencia Jurídica Gratuita- y toda otra disposición legal o reglamentaria que impida que las víctimas comprendidas en las disposiciones del artículo 4º de la presente Ley gocen del beneficio de gratuidad en la defensa, representación y patrocinio, con fundamento en cuestiones vinculadas a su condición o situación socioeconómica*"

Conforme lo dispuesto por la norma, por lo tanto se considera que la mujer víctima de violencia de género que realice el reclamo indemnizatorio en el fuero laboral puede solicitar la aplicación de esta disposición y solicitar el patrocinio jurídico gratuito.

Por lo expuesto y a los fines de garantizar el acceso a la justicia se considera acertada esta modificación legislativa efectuada en la Provincia de Córdoba a través de la ley 10401. A través de la cual, a los fines de brindar la asistencia jurídica gratuita, no solo se consideran patrones económicos, sino que se han ampliado los mismos, contemplando situaciones de vulnerabilidad

²⁴ Art. 23 Ley 10401." Sin perjuicio de lo establecido en la presente Ley, la víctima podrá ejercer las acciones o reclamar la reparación pertinente por la vía y por ante quien corresponda, de acuerdo a la naturaleza de los derechos involucrados y según las normas comunes que rigen la materia."

donde el Estado tiene la obligación de apoyar y garantizar el pleno goce de los derechos.

Esta postura se refuerza aún más en el marco de lo que dispone el Convenio 190 OIT donde se plantea la necesidad de establecer medidas de asistencia jurídica para la mujer víctima de violencia de género que pretenda acceder a la justicia.

Sentencia Debidamente Motivada y Fundada, en un Tiempo Razonable: La Tutela Judicial Efectiva Para Grupos Vulnerables.

Actualmente la Ley Procesal Laboral de Córdoba N° 7987, establece que el procedimiento mediante la cual se puede reclamar la indemnización fundada en el despido que tiene su causa en la violencia de género laboral, es el proceso ordinario (ya sea que se llegue al mismo por despido indirecto o directo o sin causa encubriendo un despido discriminatorio).

Es decir que se verifica la existencia de la vía procesal para efectuar el reclamo. Ahora bien, lo que se pretende evaluar es si dicho proceso, es el adecuado en pos de garantizar el derecho que se pretende tutelar.

Para este análisis, es necesario pasar al segundo enfoque de la tutela judicial efectiva, relacionado con la obtención de una sentencia debidamente motivada y fundada, en un tiempo razonable.

El derecho de obtener por parte del justiciable, una sentencia fundada y debidamente motivada, en el tema bajo estudio se relaciona con la obligación que tienen los jueces, conforme el sistema jurídico vigente de fallar con perspectiva de género. Actualmente en nuestro sistema jurídico existe un mandato directo a quienes imparten justicia en cuanto a la necesidad/deber de su formación a los fines de aplicar el derecho con perspectiva de género a los fines de lograr la efectiva protección de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

En relación al tiempo para obtener una sentencia, es importante evaluar si la obtención de una sentencia debidamente fundada con perspectiva de género transcurridos $\frac{4}{5}$ años de acaecido el hecho lesivo implica el reconocimiento y pleno goce del derecho. Es decir... ¿Se materializa el derecho y la respuesta del sistema jurídico llega a tiempo? ¿Qué papel juega la resolución en tiempo razonable en el pleno ejercicio de los derechos? ¿Es necesario otorgar un trato preferencial a los sujetos que se encuentran en

situación de vulnerabilidad? ¿Cómo puede utilizarse el proceso para brindar protección en estos casos? Todos estos interrogantes se usaron de disparadores para el presente trabajo e intentamos dar respuestas.

Para abordar estos interrogantes, partimos de la concepción de que la tutela judicial efectiva es el “el derecho a que el caso sea resuelto de modo sencillo, rápido o dentro de un plazo razonable, ante un tribunal competente, independiente, imparcial y especializado...” (Arese, 2020, p.5).

En este marco es necesario contar con procedimientos que logren el fin y sirvan de herramienta para la materialización de los derechos, tal como sostiene Baz Tejedor, el derecho procesal y el derecho sustantivo son realidades imprescindibles, siendo el primero de ellos un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos. (Baz Tejedor 2014, p 59).

Como lo ha expresado la C.S.J.N, el trabajador es un sujeto que debe gozar de preferente tutela²⁵. No se encuentra en discusión que el derecho laboral tiene normas, que están dirigidas a la protección del trabajador como sujeto a tutelar por encontrarse en una situación de hipo suficiencia con respecto a la patronal. Estas normas las encontramos tanto en la ley sustancial (ya sea Ley de Contrato de Trabajo, Estatuto de Casas particulares, empleo de la construcción entre otras) y las leyes procesales.

El derecho procesal no puede ser considerado como un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo. Tal es así, que al analizar el proceso laboral se encuentran disposiciones normativas que intentan corregir la desigualdad en la que se encuentra el trabajador en relación a la patronal cuando estamos en un juicio contradictorio. Ejemplo de ello es el art. 39 de la L.P.T en el cual se legisla la inversión de la carga probatoria a quien se considera que se encuentra en mejor posición para producir la prueba. En otras palabras, se encuentra plasmada en la misma ley procesal laboral de nuestra provincia que la desigualdad material del trabajador se corrige «también mediante normas procesales»” (Baz Tejedor 2014, p 59).

Se parte de este contexto de protección, para cuestionar el sistema procesal actual de la Provincia de Córdoba, en donde el trabajador y la mujer

²⁵ “Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/despido.” CSJN

trabajadora víctima de violencia de género están en un plano de igualdad jurídico procesal.

En este marco tal como sostiene Callegari, se debe tener en cuenta que la duración de los procesos no es homogénea, ya que la misma depende de factores que delimitan el procedimiento y la competencia judicial: persona, materia, valor de la causa y territorio. En este contexto la noción de tiempo razonable para la duración del proceso puede sufrir variaciones, sin que ello implique discriminación (Callegari 2011 p.120).

En este contexto la necesaria protección y atención a la mujer víctima de violencia, conforme se desprende del sistema jurídico descrito en el capítulo anterior, es la clave de la distinción para plantear un proceso diferenciado para la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral.

Leyes de fondo y procesales deben estar coordinadas para que se cumpla la protección al justiciable, lo que implica que toda prestación judicial adecuada debe estar comprometida con procedimientos y plazos diferenciados para satisfacción de las demandas, conforme su grado de importancia y repercusión general en la sociedad (Callegari 2011 p.120).

La mujer víctima de violencia de género laboral, es un sujeto que necesita de una respuesta del sistema jurídico lo más célere posible, a los fines de evitar una re-victimización.

La justificación de la distinción en cuanto a la existencia de una vía procesal célere se encuentra en el grado de importancia que tiene la vulnerabilidad del sujeto que se pretende proteger y la repercusión general que tiene también en la sociedad. Es por ello que se considera primordial brindar las herramientas necesarias para que la indemnización se cobre de la manera más célere posible.

Conforme se desarrolló previamente, la necesidad de un proceso que garantice una respuesta eficaz, no es una idea aislada, sino que está plasmado en el Convenio 190 de la O.I.T y por lo tanto constituye hoy una obligación asumida por nuestro país.

En este contexto es importante preguntarse: ¿con el presente planteo se afecta el derecho de igualdad reconocido por la constitución nacional en el art. 16? En un nivel de análisis superficial se podrá plantear que todos los trabajadores tienen derecho a un juicio rápido que dé respuestas a sus demandas.

Sin dudas, cualquier sistema jurídico perfecto debería dar respuestas rápidas, eficaces y en tiempo oportuno. Sin embargo, ante la existencia de recursos económicos escasos a los fines de dar respuesta con la misma rapidez y celeridad en todos los casos, es necesario tutelar de manera diferenciada a los sujetos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

En este marco, se considera imprescindible partir de la necesaria diferenciación que hay entre cualquier trabajador que debe reclamar la indemnización por la culminación del vínculo laboral y la mujer trabajadora víctima de violencia de género laboral que debe reclamar esa misma indemnización.

El principio de igualdad jurídico material que tradicionalmente se conoce con el postulado "igualdad de trato ante igualdad de circunstancias relevantes" en la actualidad carece de la amplitud necesaria para abordar situaciones en las que las diferencias entre las personas sí son relevantes (Ronconi y Vita, 2012 en Lobato, 2019 p.6)

Es decir, no se quiebra el derecho de igualdad cuando el sistema jurídico realiza una distinción basada en el sujeto a tutelar. La calificación de este grupo (mujer- víctima de violencia género en el ámbito laboral) como vulnerable tiene sustento jurídico en las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.²⁶

La noción de igualdad y su aplicación en relación a los grupos vulnerables, en la actualidad debe comprender una concepción más amplia que la igualdad material tradicional.

Para llegar a una igualdad real, es necesario abordar esta noción de igualdad como "no sometimiento", máxime cuando nos encontramos frente a grupos a los cuales el propio sistema los coloca en situación de desventaja.

Al respecto se destaca que el principio antidiscriminatorio tradicional difícilmente pueda desactivar relaciones sociales de dominación, que moldean a algunos grupos de personas como oprimidos y otros como privilegiados (Lobato, 2019, p.6) y por lo tanto es necesario un concepto de igualdad que pueda abordar situaciones de injusticia sistémica.

²⁶ Actualización aprobada por la Asamblea Plenaria de la XIX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, abril de 2018, Quito-Ecuador)

Es en este sentido que se considera que desde el procedimiento son necesarias herramientas que contemplen esta desigualdad a los fines de brindar una respuesta que brindan una efectiva protección en el marco de los compromisos internacionales asumidos, conforme se desprende del Convenio 190 OIT.

La protección por lo tanto debe verse reforzada en el caso de la mujer trabajadora víctima de violencia laboral. Se puede afirmar por lo tanto que la celeridad cobra mayor trascendencia, al tratarse de un grupo vulnerable, lo que justifica la utilización de todas las herramientas que el sistema jurídico nos brinda para garantizar el pleno goce de sus derechos.

En este sentido la existencia de un procedimiento exclusivo para el cobro indemnizatorio no deviene en violatorio del principio de igualdad. Implica efectuar procesalmente una distinción sobre situaciones que son disímiles, pretendiendo brindar una protección más amplia para un sector más vulnerado dentro del universo de trabajadores.

Se resalta que el T.S.J de la Provincia de Córdoba en estos últimos años ha reforzado la importancia de que el servicio de justicia tenga en cuenta y proteja a estos grupos vulnerables. A tales fines se ha dictado el A.R N° 1919 Serie "A" y se han creado protocolos de actuaciones en relación a determinados grupos. Específicamente en relación al fuero laboral se dictó el Acuerdo Reglamentario N° 1719 -SERIE "A" sobre Clasificación de causas a los fines de asignar prioridad en la fijación de las audiencias de vista de causa en las salas de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba y del Interior.

Mediante el mismo se pretende una solución más célere a determinados casos conforme un criterio de clasificación de causas. Uno de los criterios para asignar prioridad aquellas "Causas en las cuales la parte actora se encuentra conformada por una persona en situación de vulnerabilidad". A los fines de delimitar el concepto de vulnerabilidad la acordada remite a las Reglas de Brasilia citadas previamente, dentro de las cuales el género se encuentra incluida.

La acordada establece que cada sala debe hacer una clasificación de stock de las causas que se encuentran pendientes para fijar Audiencia de Vista de Causa, conforme las pautas brindadas. Habilita así mismo a los y las abogadas a petitionar dicho adelanto. Frente al pedido, queda a la

consideración exclusiva del juez de sentencia, quien conforme su criterio valorará la necesidad o no de darle prioridad al caso concreto.

Se rescata la voluntad de brindar una herramienta para dotar de mayor rapidez estos procesos, lo que muestra la preocupación en tal sentido y que es un tema que está en agenda.

Sin embargo, se considera que la solución no es integral, ya que brinda una respuesta coyuntural que será aplicada conforme el criterio de cada camarista y que puede encontrar barreras en su aplicación derivadas de la sobrecarga del sistema judicial y la falta de formación y capacitación de los operadores judiciales.

En este sentido en el precedente "Zacun Perla Maria c/ Distribuidora de Gas del Centro S.A." Recurso de casación" 8265523" el abogado de la parte actora solicitó adelanto de audiencia para la "*fijación de audiencia de vista de la causa con carácter prioritario en función de su edad, género, proyecciones temporales de prosecución del trámite y de obtención de una sentencia "útil"*. Dicho pedido fue desestimado por el vocal, alegando que se encontraba firme el trámite ordinario y que no estaba acreditada la arbitrariedad que conllevaba la aplicación del criterio cronológico de la fijación de audiencias para justificar una excepción.

El T.J.J sostuvo que si bien la fijación de las Audiencias de Vista de Causa son una facultad propia y exclusiva de cada Sala, y que subsiste la regla de antigüedad, "*los tribunales deben procurar armonizar la mismas con las pautas dispuestas en la Acordada (AR1719/21) para intercalar las causas si correspondiere, asumiendo los esfuerzos necesarios que ello exija en pos del mejoramiento del sistema, con el compromiso central de garantizar el acceso a la justicia"*. Resolvió por lo tanto revocar lo dispuesto por el Camarista y devolver la causa para que se brinde una respuesta acorde a lo señalado.

En este caso se produjo un desgaste judicial por la no aplicación de la acordada - por falta de sensibilización y formación de los operadores jurídicos en género y vulnerabilidad - lo que lleva a reforzar el planteo de la necesidad de que se regule para estos supuestos directamente un proceso diferente al ordinario.

Esta herramienta para adelantar la audiencia de vista de causa, no equipara en agilidad al proceso ordinario con el proceso declarativo abreviado. Este último conforme surge de la legislación tiene plazos pautados y la

sentencia debe dictarse en un plazo fatal acotado, por lo que está diseñado para brindar una respuesta más célere.

En conclusión se considera que se debería brindar una respuesta integral con un proceso diferenciado al ordinario, que establezca para el caso bajo análisis un proceso rápido, expedito, que garantice el debido proceso legal y que sea igual para todas aquellas mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género laboral.

Cumplimiento Efectivo de la Sentencia y Recurso en Caso de Incumplimiento.

El pleno goce de los derechos y su reconocimiento implica la posibilidad de hacer efectiva la sentencia que lo reconoce y en caso de no efectuarse el cumplimiento voluntario, tener las herramientas para lograr su cumplimiento compulsivo.

Es decir que se puede conceptualizar a la ejecución de sentencia como un etapa de carácter eventual de la cual se hace uso sólo si el condenado no cumple voluntariamente con lo decidido. (Zalazar P. 22). Ahora bien, es una etapa que si bien es eventual, frente al incumplimiento voluntario se transforma en fundamental, ya que es la que en definitiva garantiza el pleno goce y ejercicio del derecho que fue reconocido en sentencia.

Cuando el/la ciudadano/a recurre a la justicia, lo hace para que se reconozca un derecho y luego el mismo se materialice, es decir para modificar la realidad. Es decir, las sentencias se dictan para ser cumplidas, por lo que en caso de que el cumplimiento no sea voluntario, entonces debe garantizarse la vía para lograr el mismo.

En este marco tiene relevancia lo dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso " Furlan v. Argentina" donde por sentencia de fecha 31/8/2012 sostuvo que " la fase de ejecución de sentencia tiene directa relación con la garantía de la tutela judicial efectiva (art. 25 CADH) y con la garantía del plazo razonable (art. 8.1 CADH)."(Zalazar P. 19)

En el caso citado, la Corte Interamericana sostuvo en el punto 149 que:

Respecto a la etapa de ejecución de las providencias judiciales, este Tribunal ha reconocido que la falta de ejecución de las

sentencias tiene "vinculación directa con la tutela judicial efectiva para la ejecución de los fallos internos" , por lo que ha realizado su análisis a la luz del artículo 25 de la Convención Americana. Sin embargo, la Corte considera que el análisis de la etapa de ejecución de las sentencias también puede abordarse para contabilizar el término de duración de un proceso, con el fin de determinar su incidencia en la prolongación del plazo razonable de un proceso.²⁷

Se comparte por lo tanto la concepción de que esta etapa de ejecución de sentencia es comprensiva del derecho a la tutela judicial efectiva.

La ejecución de sentencia existe por lo tanto cuando la parte vencedora insta el proceso ejecutorio por no haberse cumplido en forma voluntaria la prestación en el término fijado por la sentencia condenatoria (de dar, hacer o no hacer) que se encuentra firme. (Zalazar p.17)

Es requisito indispensable para poder iniciar la ejecución de la sentencia, que la misma se encuentre firme. La sentencia firme es aquella que ha sido consentida, no sujeta a recurso alguno o que fue impugnada por un recurso que no tiene efecto suspensivo conforme lo establece la ley procesal. Un ejemplo de un recurso no suspensivo en nuestro ordenamiento jurídico es el recurso directo, el cual por lo tanto no impide la ejecución.

Otro requisito es que se encuentra vencido el plazo que se ha otorgado para su cumplimiento voluntario. En muchas ocasiones en la misma sentencia que pone fin al proceso se establece un plazo dentro del cual se debe cumplir el mandato judicial. En caso de que no exista plazo, se entiende que es de cumplimiento inmediato, es decir que se torna exigible de manera compulsiva al adquirir firmeza.

El plazo se computa desde que es notificada la sentencia, y en caso de que la misma se haga por e-cédula, se deben contemplar los primeros tres días hábiles desde la notificación que no se cuentan y luego comienza a correr el

²⁷ Caso " FURLAN Y FAMILIARES VS. ARGENTINA " Sentencia 31 de Agosto 2012. Corte Interamericana de Derechos Humanos

plazo legal, conforme lo establece el Acuerdo Reglamentario del T.S.J, N° 1103 Seria A de fecha 27/6/2012.

La ejecución de sentencia en el proceso laboral

Las normas aplicables para la ejecución de la sentencia en los procedimientos laborales, son las normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia, Título II " Ejecutivos Especiales" Capítulo I " Ejecución de Sentencias de Tribunales Argentinos" por remisión expresa que efectúa la Ley Procesal Laboral, en su Título VII, art. 84.²⁸ La única aclaración que se efectúa es que los términos son improrrogables, abreviados y que pueden ser disminuidos hasta la mitad.

Esta etapa de ejecución de sentencia a la que remite la ley laboral resulta aplicable para los tres tipos de procedimientos que se analizan en el presente trabajo. Es decir tanto para el juicio ordinario, como para el Procedimiento Declarativo abreviado (art. 83 bis ley 7987) y para el procedimiento sumario (art. 83 ley 7987).

Se remarca que la ejecución de sentencia en el juicio ordinario va a ser llevada por ante la Cámara del Trabajo ya que la sentencia la dicta dicho tribunal, mientras que la ejecución de sentencia en el caso del juicio Declarativo Abreviado o el juicio sumario, transcurre por ante el Juez de Conciliación y del Trabajo.

La instancia de ejecución de sentencia, forma parte del análisis integral de la tutela judicial efectiva, ya que hace a la plena materialización del derecho y permite, en caso de que no cumpla voluntariamente el condenado, lograr la efectividad y pleno goce del mismo.

La ley laboral, al remitir a las normas de ejecución de sentencia del Código Procesal Civil y Comercial para los tres tipos de procesos contenciosos que se analizan en el presente trabajo, le da una solución concreta a esta etapa, brindando una herramienta necesaria para el efectivo cumplimiento de la sentencia que se obtenga.

²⁸ Art. 84 ley 7987: Pasada la sentencia en autoridad de cosa juzgada, se ordenará su ejecución a pedido de partes, procediéndose de acuerdo a lo que dispone el Código de Procedimiento en lo Civil y Comercial.

Cada término será improrrogable y abreviado, pudiendo disminuirse hasta la mitad.

Sin perjuicio de ello en la doctrina laboralista entre los que encontramos a los Dres. Arese, Toselli, Ulla y Brain, se critica esta remisión directa al Código de Procesal civil y comercial por sostener que desnaturaliza los principios del derecho laboral como lo son la celeridad, oralidad y oficiosidad. Se comparte en tal sentido que es el tribunal, quien debe interpretar las normas efectuando un juicio de compatibilidad ante cualquier discordancia de los principios dispositivos con los derechos y garantías del trabajo en su faz sustancial y procesal (Ferreyra Pablo en Arese p. 139).

En esta facultad del tribunal se destaca también que en pos de la reducción de plazos y a los fines de agilizar esta etapa, el tribunal puede disponer o la parte puede solicitar acotar los tiempos dispuestos a la mitad de lo establecido en el Código Procesal Civil y Comercial.

En este marco se sostiene que luego del dictado de la sentencia laboral que pone fin al proceso, existe la herramienta legislativa para hacer efectivo el cobro de la misma en caso de no ser cumplimentada por la condenada de manera voluntaria y que los jueces tienen herramientas necesarias para acotar los tiempos de la misma.

Por último se destaca que el objeto del presente trabajo se centra en la etapa previa, es decir en el proceso para llegar a la sentencia que luego podrá en su caso ejecutar por la vía establecida en el Código Procesal Civil y Comercial.

La Tutela Judicial Efectiva en el Marco del Convenio N°190 OIT

El Convenio 190 OIT sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo trata el acceso a la tutela judicial efectiva en el art. 10. Específicamente hace mención a la violencia laboral relacionada por cuestiones de género, y establece que los Estados deben

prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia,

servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.²⁹

A los fines de hacer un análisis y planificar las políticas de acción por parte del Estado para lograr la protección y asegurar el derecho de la mujer trabajadora víctima de violencia de género es importante considerar que en general los casos de violencia y acoso no se presentan de manera abierta y explícita. Más bien, sus prácticas son ocultas o veladas y las propias víctimas eluden denunciar su condición. (Arese Cesar. 2020).

Ahora bien, una vez que la mujer ha logrado pasar la primera valla, que es animarse a denunciar e intentar cambiar la lógica de dominación, es necesario contar con vías apropiadas para garantizar la existencia del derecho.

Por su parte en el art. 14 de la Recomendación N° 206 sobre la violencia y el acoso, se establecen diferentes alternativas de las vías de recurso y reparación que pueden proveer los Estados, entre las que nos parecen de suma importancia rescatar las relacionadas con nuestro trabajo las siguientes: el derecho a extinguir el vínculo y percibir una indemnización; reclamar una indemnización apropiada por los daños resultantes; el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas.³⁰

Se desprende por lo tanto de la lectura que el derecho al reclamo por la indemnización laboral por un despido relacionado con violencia de género, debe contemplar los daños resultantes. En este sentido se encuentran como indemnizaciones que puede reclamar la trabajadora la indemnización tarifada del art. 245 por despido, la indemnización por despido discriminatorio (en caso de probar que el despido por cuestión de género ha sido discriminatorio) y también podría reclamar daño moral.

Actualmente a partir de la modificación dispuesta por la ley Provincial N° 10401, la mujer víctima de violencia de género puede acudir a la asistencia jurídica gratuita para su reclamo. De esta manera se brinda una herramienta

²⁹ Art. 10 apart. e) Convenio sobre violencia y acoso N° 190 OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³⁰ Art. 14 Recomendación sobre la violencia y el acoso N° 206 OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

más para lograr la protección y la efectivización del derecho indemnizatorio de la mujer trabajadora.

La actuación de la asesoría jurídica para estos casos está justificada en el marco del acceso a la justicia de la mujer víctima de violencia, sujeto vulnerable, otorgando una herramienta más para el acceso a la justicia, siendo el patrocinio a cargo del Estado en estos supuestos.

Por su parte el artículo 16 de dicha Recomendación precisa que los mecanismos para presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia por razón de género deberían comprender medidas como: a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género; b) una tramitación diligente y eficiente de los casos; c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas; d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

Entre las medidas que sugiere la recomendación encontramos "tramitación diligente y eficiente de los casos" al respecto consideramos necesario contar con procesos que den una respuesta pronta, rápida y efectiva a la mujer víctima de violencia de género, ya que la vía procesal es de suma importancia cuando estamos ante el reconocimiento de derechos de sujetos vulnerables.

Al respecto es necesario evaluar que el proceso debe respetar los requerimientos necesarios: debido proceso, derecho de defensa, inversión de carga probatoria y celeridad. En este marco compartimos lo que sostiene el Dr. Arese en cuanto a que

El Convenio núm. 190 plantea un serio desafío a la Justicia del Trabajo, que debería, obviamente, dar respuesta eficaz, pronta y justa a las víctimas de violencia y acoso laboral. Si esto no ocurre, se producen no solo situaciones de clara privación de acceso a tutela judicial efectiva, sino también, las posibles fugas del sistema especial de justicia para los trabajadores hacia otros estamentos del estado (Arese César 2020)

Por lo tanto, es de vital importancia que el Estado se haga eco de las obligaciones asumidas al ratificar el convenio y se acompañe el reconocimiento de los derechos de fondo con vías procesales idóneas para garantizar el pleno goce de los derechos.

Conclusión

La tutela judicial efectiva abarca eliminar barreras para lograr el acceso a la justicia, obtener una sentencia debidamente motivada y fundada, en un tiempo razonable y el cumplimiento efectivo de la sentencia y el acceso a un recurso en caso de incumplimiento.

En relación al reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género se ha desarrollado la necesidad de establecer medidas que tenga en cuenta las consideraciones de género conforme lo sostiene el Convenio 190 OIT. En esta línea se considera acertada la modificación dispuesta por la ley Nº 10401 mediante la cual se puede acceder a la asistencia jurídica gratuita para la mujer víctima de violencia de género cuando pretende efectuar un reclamo indemnizatorio por violencia de género laboral.

Por su parte y en relación a la necesidad de obtener una sentencia en tiempo razonable, encontramos que la noción de tutela judicial diferenciada es la herramienta por la cual se justifica la necesidad de brindar a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad herramientas procesales que permitan una respuesta jurídica más célere y eficaz sin por ello violentar el derecho/principio de igualdad.

Por último, en relación al último enfoque, se considera que una vez que se obtiene la sentencia, la mujer víctima de violencia tiene la vía necesaria para lograr el cumplimiento compulsivo de la misma. Ello en virtud que la ley Procesal laboral remite a la aplicación de las normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba, pudiendo los jueces laborales acotar los plazos establecidos a la mitad para lograr un cumplimiento más ágil de la sentencia.

Capítulo III: Procedimientos Declarativos Contemplados en la ley Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba Ley N° 7987

Introducción

En la provincia de Córdoba el proceso laboral se encuentra legislado por la ley 7987. Esta norma fue reformada de manera sustancial por la ley 10596 dictada en diciembre de 2018, a los fines de incorporar vías procesales más ágiles. Las modificaciones incluyeron la incorporación del Procedimiento Declarativo Abreviado y nuevos supuestos de aplicación para los juicios sumario y ejecutivo.

Esta modificación legislativa se relaciona con la necesidad de brindar a los ciudadanos/as juicios más céleres y viene enmarcada en un cambio profundo que se está gestando en la Provincia de Córdoba. Este cambio no solo se ha gestado en el fuero laboral (donde el juicio oral ya era una realidad) sino también en el fuero civil, donde se produjo una modificación procesal profunda mediante la aplicación de juicios orales.

A los fines de adecuar los recursos necesarios (humanos y económicos) para la aplicación de la ley, el legislador estableció la suspensión de la aplicación de la norma por el término de seis meses a partir de su sanción, el que luego fue ampliado por una nueva ley por ciento ochenta días más.

La Pandemia de Covid 19 que atravesó toda la población mundial, hizo que se retrasara nuevamente la entrada en vigencia de esta ley. Finalmente, el 1 de abril de 2021 entró a regir la ley 10596, y se comenzó a implementar el Procedimiento Declarativo Abreviado, pero acotado a sólo cuatro supuestos. Paulatinamente se fueron incorporando supuestos de aplicación.

Actualmente se encuentra vigente para todos los casos contemplados en la norma, menos para los juicios de ley de Riesgo de Trabajo donde se reclama por enfermedades laborales bajo el supuesto del inc. k de la norma.

A continuación, se realiza una breve descripción de las vías procesales vigentes para el reclamo de créditos laborales conforme la ley 7987. Vale aclarar que las mismas no tienen aplicación en toda la Provincia ya que el Procedimiento Declarativo Abreviado sólo rige en las circunscripciones que tienen juzgados exclusivamente con competencia laboral, (Capital, Río Cuarto, Villa María y San Francisco), no así donde perduran los juzgados multifuero.

Procedimiento Ordinario

El procedimiento ordinario en la legislación cordobesa, se caracteriza por ser un juicio de única instancia, pero dividido en dos etapas.

La primera etapa se desarrolla por ante el Juez de Conciliación y del Trabajo, que tal como su nombre lo indica tiene por principal objetivo lograr un avenimiento entre las partes.

Se inicia con la presentación de la demanda, de manera escrita con los requisitos de admisibilidad establecidos en el art. 46 de la ley 7987.³¹

Una vez cumplimentados y admitidos los mismos, se cita a una audiencia de conciliación donde se invita a las partes a lograr un avenimiento.

Esta es una instancia donde debe intervenir el juez personalmente en forma oral y en audiencia privada y es de asistencia obligatoria para las partes, pudiendo hacerse representar conforme el art. 49³² en caso de impedimentos fundados.

³¹ Art. 46. Ley 7987. "La demanda se deducirá por escrito, y deberá expresar el nombre del actor, documento de identidad, su domicilio real y el que constituya a los efectos procesales dentro del radio que fije el Tribunal Superior de Justicia, nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio; el nombre y domicilio, residencia o habitación del demandado y actividad a que se dedica, si se conociere; los hechos y demás circunstancias en que se funda la demanda; el derecho aplicable; la petición y cualquier otra circunstancia que se juzgue de interés para el pleito.

Tratándose de acciones derivadas de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, salvo en las excepciones contempladas en la Ley Nacional Nº 27348, además de los requisitos señalados en el párrafo precedente, el trabajador debe acompañar, previo requerimiento del Juez bajo sanción de inadmisibilidad, los instrumentos que acrediten el agotamiento de la vía administrativa por ante la comisión médica correspondiente, una certificación médica que consigne diagnóstico, grado de incapacidad y calificación legal y que explicita los fundamentos que sustentan un criterio divergente al sostenido por la comisión médica jurisdiccional. Las cuestiones planteadas ante ésta constituirán el objeto del debate judicial de la acción prevista en esta norma.

Si faltare alguno de dichos requisitos, el juez, de oficio, emplazará al actor para que los complete, en el término de tres días, bajo sanción de inadmisibilidad o a petición de la demandada dentro de los tres días de notificada la audiencia de conciliación

³² Art. 49 Ley 7987 " La asistencia a la audiencia de conciliación será obligatoria para las partes que deberán comparecer personalmente, sin perjuicio del patrocinio letrado, pudiendo -en caso de impedimento debidamente acreditado- ser representados por:

1) El cónyuge o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad; 2) Las autoridades de las entidades gremiales o profesionales a que pertenezcan, siempre que las mismas tengan personería jurídica o gremial otorgada de conformidad a la ley, y 3) El empleador podrá hacerse representar por un apoderado con poder suficiente para obligarse. Cuando se trate de personas jurídicas deberán comparecer por intermedio de los representantes legales que se designen de acuerdo a los estatutos o contratos respectivos o las que la ley autorizare a tales efectos, pudiendo ser representados por un apoderado con poder suficiente para obligarse.

En caso de que no se logre el avenimiento, se deja constancia de ello y la demandada debe contestar la demanda, oponer las excepciones pertinentes y/o reconvenir. (En caso de reconversión se corre traslado a la actora por tres días).

En caso de que se hayan interpuesto excepciones de previo, el juez puede valorar la misma y darle trámite para ser resueltas por incidente o puede considerar que debe ser resuelta con el fondo de la cuestión. Si se da trámite de incidente se aplica el art. 31 de la ley.³³

Se efectúa un paréntesis para aclarar que durante la Pandemia Covid 19 el procedimiento ordinario de la ley se modificó por acuerdos reglamentarios del TSJ a los fines de adaptarlo y poder seguir prestando el servicio de justicia. Así el Acuerdo Reglamentario N° 1623 serie "A" del 26/04/2020 anexo III dictado por el T.S.J en el contexto de la pandemia, estableció que la realización de la audiencia de Conciliación dispuesta en la ley procesal, se reemplaza por un traslado por seis días para que la accionada contesten la demanda, bajo apercibimiento de los arts. 25 y 49 de la LPT.

Esta modificación en la actualidad en algunos juzgados se sigue aplicando, sobre todo en los juicios ordinarios de accidentes o enfermedades laborales donde la audiencia de conciliación sigue siendo efectuada mediante el traslado de la demanda por el término de seis días.

Es decir, actualmente se puede encontrar que se cite a una audiencia de conciliación en los términos del art. 47 de la LPT o que se corra un traslado de la demandada por el plazo de seis días conforme lo dispuesto por el acuerdo reglamentario del T.S.J citado previamente.

Luego, conforme el art. 52, una vez que está *"entablada y contestada la demanda, producida y contestada la reconvenición y resueltas las excepciones*

³³ Art. 31 Ley 7987 "Los incidentes deberán interponerse por escrito, ofreciéndose la prueba pertinente. Del escrito se correrá traslado a la otra parte por el término de tres días, para que conteste y ofrezca la prueba. El tribunal proveerá la prueba ofrecida y procederá a su diligenciamiento, fijando una única audiencia para la recepción de la testimonial y confesional. Producida ésta se concederá la palabra a las partes para que se aleguen. La resolución deberá dictarse dentro del término de diez días. Los incidentes que se plantean en la audiencia de conciliación y en las audiencias de vistas de la causa, deberán tramitarse según el siguiente procedimiento: en la misma audiencia se gira a las partes y se recibirá la prueba presentada, resolviéndose dentro del término de veinticuatro horas o, a criterio del juzgador al resolverse en definitiva la causa."

de previo y especial pronunciamiento, el juez emplaza a las partes para que en el plazo de 6 días ofrezcan pruebas.”

Este término probatorio está regulado de manera específica en la ley procesal, lo que implica que no rige la remisión del art. 114³⁴ de la ley al Código de Procedimiento Civil y Comercial. En su mérito, en caso de que alguna de las partes omita ofrecer prueba en estos 6 días, precluye la posibilidad de ofrecer la misma, y por lo tanto no puede efectuarlo con posterioridad.

Una vez que se admite la prueba, se tramita la misma en un plazo no mayor a 90 días, con excepción de la confesional, testimonial e inspección judicial, que deben tramitarse en la etapa de vista de causa.

Recabada la prueba, o vencido el plazo para efectuarlo sin que la parte interesada inste la misma, el juez puede elevar directamente la causa o fijar una nueva audiencia a los fines conciliatorios, donde si no se llega a avenimiento se eleva la causa a la Cámara del Trabajo. (art. 54³⁵ y 55³⁶ LPT).

En el proceso ordinario en la primera etapa ante el Juez de Conciliación, todos los plazos son ordenatorios, por lo que no se establece un plazo límite máximo de duración de esta etapa, lo que puede llevar a una dilación de los procesos, generada en general por sobrecarga judicial.

Por su parte el Proceso Declarativo Abreviado, tiene pautados plazos que también son ordenatorios (para la fijación de la audiencia única tanto primera parte como continuación), fijando un plazo fatal de 15 días para el dictado de la sentencia, a contar desde el cierre de la continuación de la audiencia única, donde se toman las testimoniales, confesionales y las partes alegan.

En la Cámara del Trabajo transcurre la segunda etapa del juicio, donde se cita a una audiencia de vista de causa.

³⁴ Art. 114 Ley 7987. “El Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba y las leyes que lo modifican, serán de aplicación supletoria en los casos en que no estén especialmente regidos por esta ley.”

³⁵ Art. 54 Ley 7987. “Inmediatamente de recepcionada la prueba el juez de Conciliación podrá citar de oficio a una nueva audiencia de conciliación. A pedido de parte, deberá citar a iguales fines en un término no mayor a veinte días.”

³⁶ Art. 55 Ley 7987. “Si el juez fija la audiencia, en la misma, si no hubo conciliación, las partes quedarán notificada de la elevación de la causa a la Cámara del Trabajo. Si la audiencia no se hubiere fijado, el juez elevará la causa en el término de tres días, con noticia de partes.

Dentro de los tres días de recepcionada la prueba, si no se hubiera citado a la audiencia prevista en el artículo anterior, o en la misma si no se conciliare, el juez elevará la causa a la Cámara de Trabajo, con noticia de partes.

En esta audiencia el debate es oral, público y continuo. Se inicia con la lectura de demanda, contestación y prueba (que puede ser omitida por acuerdo de partes) y se toman las testimoniales y las confesionales. El tribunal puede disponer hasta la clausura del debate de medidas de mejor proveer. Luego de producida la prueba se concede la palabra a los abogados para que aleguen (pueden también dejar apuntes escritos). Esta audiencia se cierra con un acta de debate.

Desde esta fecha se cuentan los días para que el tribunal dicte sentencia, la cual debe ser dictada dentro de los treinta días de clausurado el debate bajo sanción de nulidad (art. 66 ley 7987) y podrá ser prorrogado 10 días más por imposibilidad del tribunal o complejidad de la causa.

De la lectura de la ley surge que el tribunal dicta el fallo con el voto de tres vocales, pero en la actualidad por acordada del TSJ, y a los fines de lograr mayor celeridad los juicios ordinarios son resueltos por un solo camarista quien se avoca, toma la audiencia de vista de causa y dicta sentencia.

El único plazo fatal que surge de la ley para el juicio ordinario, es el plazo de un año para dictar sentencia desde que el tribunal se avocó. (art. 67 Ley 7987)

Este juicio que se ha descripto tiene un promedio de demora total de entre $\frac{4}{5}$ años, por el colapso que tienen los tribunales laborales.

Una primera herramienta que se utilizó fue la creación de una Oficina de Conciliación en la Cámara Única del Trabajo con sede en la Ciudad de Córdoba, a los fines de instaurar una instancia más para la conciliación entre las partes y descomprimir las Cámaras para el dictado de sentencias.

Sin embargo, el atraso en la obtención de una sentencia para el justiciable siguió siendo un problema a resolver, ya que dicha oficina solo está destinada a quienes tienen voluntad de arreglo, sin lograr descomprimir realmente el atraso para el dictado de sentencia definitiva.

En este contexto el sistema planteado fue modificado por la ley 10596 a fines del año 2018 con el fin de atacar la gran demora que llevaba un juicio laboral en la provincia. Así se decidió incorporar una vía procesal más rápida para determinados supuestos ante la gran demora que el justiciable tenía en obtener una sentencia.

La entrada en vigencia de esta ley se vio afectada por la Pandemia Covid 19, ya que luego de haber sido prorrogada la misma a los fines de lograr dotar

de recursos humanos para ponerla en práctica, fue necesario que nuevamente se postergue su aplicación.

Otra de las modificaciones dispuestas por el Tribunal Superior de Justicia se materializó en el año 2021 con el dictado de la acordada N° 1719 serie "A"³⁷ que establece un nuevo sistema de clasificación de causas a los fines de asignar prioridad en la fijación de Audiencia de Vista de Causa en las Salas de la Cámara Laboral. Se establece como categoría de distinción la clasificación de las causas entre "Causas simples", "Causas intermedias o de complejidad leve", "Causas complejas" y de "Extrema complejidad". También se establece como categoría de distinción a los fines de asignar vista de causa con prioridad aquellas "Causas en las cuales la parte actora se encuentra conformada por una persona/s en situación de vulnerabilidad".

A los fines de brindar una conceptualización de vulnerabilidad la propia acordada remite como pauta interpretativa a los protocolos elaborados en el marco del proyecto "Promoción del Acceso a la Justicia de Grupos Vulnerables" (AJuV) de la Oficina de Derechos Humanos y Justicia del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, publicados y disponibles en el portal. Estos protocolos abarcan las temáticas de acceso a la justicia para tres grandes e importantes grupos de categorías de vulnerabilidad como son: a) los niñas, niños y adolescentes, b) las personas mayores y c) las personas con discapacidad.

Tal propuesta, se enmarca en el compromiso que el Tribunal Superior ha asumido hace un tiempo ya en pos de garantizar el acceso a la Justicia como meta central de gestión.

En relación a los grupos que no se encuentran en dichos protocolos la acordada hace expresa remisión a las Reglas de Brasilia, que fijan estándares básicos para asegurar el acceso a la justicia de quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad. En la Sección 2, punto 8 de dichas reglas, está la mujer víctima de violencia de género como sujeto a tutelar.³⁸

³⁷ Acordada N° 1719 serie "A" T.S.J Provincia de Córdoba. Recuperada de https://boletinoficial.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2021/08/1_Secc_310821.pdf

³⁸ Sección 2 Punto 8. Género. (17) La discriminación que la mujer sufre en determinados ámbitos supone un obstáculo para el acceso a la justicia, que se ve agravado en aquellos casos en los que concurra alguna otra causa de vulnerabilidad. (18) Se entiende por discriminación contra la mujer toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las

Conforme la ley procesal de la Provincia de Córdoba, la mujer víctima de violencia de género para obtener la indemnización derivada del despido debe transitar la vía ordinaria.

Una vez que tramitada la primera etapa ante el/la juez/a de conciliación y del trabajo, que no tiene un plazo pautado por la norma de manera falta, se eleva el expediente a la Cámara. En este momento se puede solicitar la asignación de la audiencia de vista de causa con prioridad con fundamento en la acordada N° 1719/21 serie "A", para lo cual debe acreditar la vulnerabilidad y su concesión depende del vocal que se avoque en su caso concreto.

Es importante remarcar que tal como se desarrolló, si bien esta acordada es una herramienta que puede en algunos casos concretos brindar una respuesta más rápida, no da una solución de fondo a la necesidad de contar con un procedimiento rápido para la mujer que se encuentra en estado de vulnerabilidad.

En primer lugar, la clasificación que plantea la acordada, se efectúa recién al ser elevado el expediente a la Cámara Única del Trabajo, por lo que en ese momento ya ha transcurrido toda una primera etapa sin contemplar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la mujer víctima de violencia. En caso de concretarse la modificación legislativa propuesta, se identificaría desde un principio el reclamo otorgándole un proceso específico que contemple la situación de vulnerabilidad.

Así mismo se destaca que el plazo que puede transcurrir en la primera etapa ante el juez de conciliación y del trabajo es variable, depende de las pruebas a recabarse en esta instancia, la recarga judicial de cada juzgado y la actividad procesal de las partes, no existiendo un plazo fatal expreso por ley.

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (19) Se considera violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, mediante el empleo de la violencia física o psíquica. (20) Se impulsarán las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el acceso al sistema de justicia para la tutela de sus derechos e intereses legítimos, logrando la igualdad efectiva de condiciones. Se prestará una especial atención en los supuestos de violencia contra la mujer, estableciendo mecanismos eficaces destinados a la protección de sus bienes jurídicos, al acceso a los procesos judiciales y a su tramitación ágil y oportuna." Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>

Concretamente en relación a la duración de esta primera etapa del proceso, conforme surge del informe de gestión publicado por el Tribunal Superior de Justicia "La duración promedio de un proceso ordinario, desde el inicio del expediente hasta la elevación de la causa a juicio es de 561 días corridos (1 año, 6 meses y 16 días)." (Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. 2023, p.22) A este plazo, se le debe sumar luego de elevado, el tiempo que lleve la fijación de la audiencia de vista de causa con la prioridad asignada.

Por su parte según el informe citado supra, el Procedimiento Declarativo Abreviado tiene una duración promedio de 189 días corridos (6 meses y 9 días). (Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. 2023, p.22)

Por lo tanto, es claro que en términos de tiempo de duración del proceso, encontramos una diferencia sustancial entre el proceso ordinario y el Procedimiento Declarativo Abreviado. Se destaca que el promedio de duración del Procedimiento Declarativo Abreviado es casi un tercio que el procedimiento ordinario (donde además falta sumar el tiempo de duración de la etapa de vista de causa). Ello ya que la medición efectuada en el informe se hizo del PDA con la sentencia de primera instancia, mientras que en el ordinario se tomó el tiempo hasta la elevación de la causa a juicio, por lo que falta el tiempo que debe transcurrir en la etapa de vista de causa.

Procedimiento Sumario

El procedimiento sumario está legislado en el art. 83 de la ley 7987 de la Provincia de Córdoba. Tradicionalmente este trámite estaba planteado expresamente sólo para las acciones sumarias derivadas de la ley Nacional de Asociaciones Sindicales N° 23551.

Sin perjuicio de lo que expresamente establecía la norma, pretorianamente algunos jueces de conciliación, consideraban aplicable este trámite a las acciones donde el trabajador cuestionaba por abusivo el ius variandi (art. 66 LCT)³⁹.

³⁹ Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por

Dicha interpretación surge de la propia Ley de Contrato de Trabajo en el artículo citado en cuanto dispone que se debe aplicar un “procedimiento sumarísimo”. Al no estar legislado en la ley 7987 el proceso sumarísimo se consideraba aplicable para algunos jueces este proceso sumario. Hoy esta discusión se encuentra zanjada, ya que el legislador cordobés estableció que el trámite que se le aplicará a este supuesto es el dispuesto para el Procedimiento Declarativo Abreviado.

Con la modificación legislativa del año 2018, se incorpora esta vía para aquellos casos donde se cuestiona la procedencia/improcedencia de las prestaciones en especie o su alcance, siempre que se haya acreditado el agotamiento de la vía administrativa y en la Comisión médica se haya reconocido el accidente o enfermedad como laboral.⁴⁰

La ley establece que el procedimiento será el previsto para los incidentes conforme el art. 31 de la ley procesal. La demanda se debe interponer por escrito con los requisitos del art. 46, y se debe ofrecer conjuntamente toda la prueba. De la misma luego del juicio de admisibilidad, se corre traslado a la demandada por tres días para que la conteste y ofrezca prueba. Trabada la litis, se provee la prueba y se procede al diligenciamiento de la misma. La prueba oral debe ser receptada en una audiencia, y producida la misma se concederá la palabra a las partes para que aleguen.

considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva. Ley 20.744- Contrato de Trabajo. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

⁴⁰ Artículo 83 Ley 7987: Las acciones sumarias previstas por la Ley Nacional Nº 23551 -de Asociaciones Sindicales- o la que la sustituyere, se tramitarán conforme el procedimiento previsto para los incidentes.

También tramitarán por esta vía las demandas derivadas del Régimen de Riesgos del Trabajo cuando el accidente o enfermedad profesional estuviera reconocido por la Comisión Médica Jurisdiccional dependiente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y el trabajador cuestionare la procedencia o improcedencia de las prestaciones en especie o su alcance, y acreditara haber agotado la vía administrativa por ante la referida Comisión. La resolución será apelable. Disponible en http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm

La ley establece que la resolución debe dictarse dentro del término de diez días, aunque no dice desde cuando se cuentan dicho plazo ni tampoco se dispone que sea fatal. Por lo tanto, se debe concluir que dicho plazo es ordenatorio.

Como se puede ver este es un procedimiento donde se pretende una solución con un proceso más ágil que el trámite ordinario.

Sin embargo, en este procedimiento sumario no se establecen plazos concretos de duración de cada etapa ni tiempo en el que en definitiva el juez se tiene que pronunciar. Por lo tanto, puede en definitiva producirse demoras en la obtención de una sentencia para el/la justiciable, dependiendo la celeridad del proceso en última instancia de los operadores judiciales tanto externos como internos.

En conclusión, es un proceso pensado para dar una solución ágil y que no se encuentra basado en la conciliación sino en la necesaria resolución judicial. Consideramos que sería una alternativa para los casos de los reclamos de la indemnización en los casos de violencia de género, ya que conforme el proceso detallado debería obtenerse una sentencia en plazos más exiguos que por la vía ordinaria.

Procedimiento Declarativo Abreviado con Audiencia Única

Este procedimiento está legislado en el capítulo sexto de la ley 7987 que fue incorporado por ley 10596.

Dicha reforma que tiene como eje bregar por una "Justicia cercana a la gente, que garantice celeridad- procedimiento especiales según la naturaleza de la acción incoada, plazos fatales- e intermediación en procura de que el juez tenga una intervención activa..." (Ángulo/ Mendizábal 2019 p. 25).

Este proceso es la nueva apuesta del proceso cordobés para dotar de celeridad a los juicios laborales. Los supuestos de procedencia para acudir por esta vía están expresamente establecidos en el art. 83 bis⁴¹ y los mismos en

⁴¹ Art 83 bis. a) indemnización derivada del despido directo sin causa (expresamente se incluye la indemnización prevista en el art. 2 ley 25323,
b) Indemnizaciones derivadas del despido indirecto fundado exclusivamente en la falta de pago de haberes previamente intimados;
c) Indemnizaciones derivadas del despido directo fundado en causas de fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo por razones económicas no imputables al empleador, ya sea cuando no se haya abonado al trabajador la indemnización prevista

en el [artículo 247 de la Ley Nacional Nº 20744](#) -de Contrato de Trabajo- o la que la sustituyere, o cuando aquél pretenda el cobro de la indemnización del artículo 245 de dicha ley en el caso de que el empleador no hubiere realizado el trámite administrativo correspondiente ante la autoridad de aplicación;

d) Indemnización acordada por la ley, estatutos profesionales y/o convenios colectivos de trabajo en los demás supuestos de extinción del contrato que sólo dependan de la verificación objetiva de un hecho, siempre que el mismo se documente con la demanda; en el supuesto de la indemnización por incapacidad absoluta, al solo fin de la admisibilidad del trámite y sin perjuicio de su valoración en la sentencia, deberá acompañarse dictamen médico administrativo que determine una incapacidad del sesenta y seis por ciento (66%) o superior, de la Total Obrera;

e) Pago de salarios en mora cuando con la demanda se acompañe la intimación de pago y copias de recibos por períodos anteriores u otros instrumentos de los que se desprenda verosímelmente que la relación laboral se encontraba vigente al momento en que se afirman devengados;

f) Demandas fundadas en el artículo 66 de la Ley Nacional Nº 20744 -de Contrato de Trabajo- para el restablecimiento de las condiciones laborales alteradas;

g) Extensión de la certificación de servicios y remuneraciones y demás documentación a que alude el artículo 80 de la Ley Nacional Nº 20744 -de Contrato de Trabajo-, así como cualquier otra certificación y constancias documentadas que deba extender el empleador conforme las leyes vigentes, siempre que con la documental acompañada se desprendan las circunstancias de hecho que deban asentarse en las mismas y, en su caso, la indemnización correspondiente por su falta de entrega;

h) Pago del salario correspondiente al mes de la extinción, el sueldo anual complementario y vacaciones, cualquiera sea la causal de la extinción del vínculo;

i) La entrega de la libreta de aportes del fondo de cese laboral de la Industria de la Construcción, el pago del fondo de cese laboral por falta de aportes del Régimen de la Industria de la Construcción y la indemnización prevista para el caso de incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 17 de dicho régimen;

j) Pago de la sanción conminatoria dispuesta en el artículo 132 bis de la Ley Nacional Nº 20744 -de Contrato de Trabajo-, siempre que con la demanda se acompañe documentación fehaciente que acredite la extinción del vínculo, la efectiva realización de las retenciones previstas en dicha norma, la falta de ingreso total o parcial de los montos correspondientes y la intimación efectuada al empleador a tales fines;

k) Demandas derivadas del Régimen de Riesgos del Trabajo por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales cuya contingencia, hecho generador, relación causal o calificación médico legal haya sido rechazada por la Comisión Médica Jurisdiccional dependiente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, y l) Demandas derivadas del Régimen de Riesgos del Trabajo cuando el accidente de trabajo o enfermedad profesional estuviere reconocido por la Comisión Médica Jurisdiccional dependiente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y se cuestione exclusivamente la determinación del grado de incapacidad según los baremos o el monto de la indemnización correspondiente según las tarifas legales y en función de la remuneración denunciada en la instancia administrativa.

El procedimiento declarativo abreviado previsto en la presente disposición no procederá cuando se trate de una relación laboral no registrada en los organismos pertinentes.

general son causas que no requieren un debate amplio y tienen baja complejidad.

La tramitación del procedimiento declarativo abreviado se estructura con “plazos acotados, concentración de las etapas procesales y oralidad, a través de la regulación de plazos perentorios fatales, tanto para la actuación de las partes como para las resoluciones que deben emanar el Juez de Conciliación y Trabajo y de las Salas laborales, estas últimas como tribunal de Apelación.” (Mimessi 2021. p. 27)

Los supuestos no contemplados se deben tramitar por la vía procesal residual, es decir el juicio ordinario. Misma suerte siguen los juicios donde la relación laboral no se encuentra registrada.

El trámite del juicio declarativo abreviado se encuentra legislado en el art. 83 ter y siguientes. Se estructura en base a un sistema mixto que comprende

un procedimiento escritural en la formación del contradictorio y ofrecimiento de pruebas; luego verbal y parcialmente actuado en una audiencia que incluye gestiones de conciliación, delimitación de materia litigiosa y ordenamiento probatorio y una etapa final en juicio oral para la recepción de la testimonial, confesional y alegatos, con dictado de sentencia apelable en segunda instancia ante la Cámara del Trabajo. (Gileta 2019 p. 337/338).

La primera parte del proceso es escritural, y abarca la traba de la litis. iniciado el proceso con la presentación de la demanda y la prueba de la parte actora, el tribunal efectúa el juicio de admisibilidad, el cual una vez superado, se ordena correr traslado de la demanda.

La demandada debe allanarse y/o contestar la demanda y/o reconvenir y ofrecer prueba en el plazo de seis días bajo apercibimiento de lo dispuesto en los art. 25 y 49 de la ley 7987.

Luego de dicha contestación se establece un nuevo traslado al actor con posibilidad de ofrecer prueba y vencido el mismo, culmina esta primera etapa escrita.

La siguiente etapa del proceso se desarrolla con la citación a una Audiencia única dispuesta en el art. 83 quinquies que es la "pieza central del proceso abreviado" (Marcellino 2021 p.61) y que se divide en dos partes.

En la primera parte de esta audiencia, el/la juez/a, interviene de manera personal y tiene como primera función la de procurar un avenimiento entre las partes.

Si las gestiones conciliatorias no logran el objetivo, se inicia una segunda función del juez que implica un rol "ordenatorio del proceso" que es de suma importancia ya que el juez tiene a su cargo:

- a) determinar el objeto del proceso,
- b) fijar los hechos conducentes controvertidos a fin de delimitar las cuestiones litigiosas,
- c) Proveer a la prueba ofrecida por las partes. En este punto se debe pronunciar sobre la procedencia de la prueba ofrecida, determinando cuales se admiten y distribuyendo las cargas probatorias de cada parte. En esta oportunidad la facultad del juez es realmente la de un director del proceso, permitiendo la ley sustituir de oficio medios probatorios cuando considere que existen *"notoriamente otros que permitan la acreditación de los hechos con mayor celeridad y eficacia"*⁴²

Las resoluciones del juez *sobre "producción, denegación y sustanciación de las pruebas son susceptibles de recurso de reposición que deberá interponer en la audiencia y resolverse en ese mismo acto, luego de ser oída la contraria."*⁴³ Si no se hiciera lugar a la reposición, el afectado puede hacer reserva de acusar el agravio en el eventual recurso de apelación contra la sentencia, ya que en este trámite lo único que es apelable es la sentencia definitiva.

Cuando hay cuestiones controvertidas, a los fines de la producción de la prueba se pasa a un cuarto intermedio y se fija la fecha de la continuación de la audiencia. Esta no puede exceder de 60 días, período donde las partes deben tramitar toda la prueba, excepto la confesional y testimonial que se receptorán en forma oral en la segunda etapa de la audiencia.

⁴² Art. 83 Sexies. Ley 7987 modificada por LEY 10.596. Córdoba 12/12/2018

⁴³ Art. 83 Quinquies. Ley 7987 modificada por LEY 10.596. Córdoba 12/12/2018.

Esta segunda parte de la audiencia es video grabada, se recepta la prueba oral y las partes alegan. Luego el juez dicta sentencia en el plazo fatal de quince días.

Esta sentencia puede ser apelada por las partes en forma fundada dentro de los cinco días de notificada.

La Cámara Única del Trabajo, opera en estos casos como una segunda instancia.

Efectuado el análisis de admisibilidad del recurso, luego de que se corren los traslados correspondientes para adherir a los agravios, se define sobre la concesión del recurso de apelación.

Concedido el mismo, la Sala que resulte sorteada, debe recibir el expediente dentro del plazo de cinco días. Este plazo al no establecer nada la ley es ordenatorio. Luego debe avocarse en el plazo de diez días desde la recepción y resolver en el término de 20 días desde que quede firme el avocamiento. Estos dos últimos términos son fatales conforme lo prevé la norma⁴⁴, lo que claramente reafirma la intención del legislador de dotar de celeridad al proceso, no solo en la primera instancia sino también en esta instancia recursiva.

⁴⁴Art. 83 Septies. Ley 7987. "Solamente será apelable la sentencia. La apelación tendrá efecto suspensivo, salvo los supuestos del artículo 83 bis incisos f), k) y l) de este Código, en los cuales el recurso se concederá con efecto devolutivo. El recurso deberá interponerse en forma fundada dentro del término de cinco (5) días de notificada y se correrá traslado por cinco (5) días al apelado para que conteste los agravios expresados o adhiera al recurso. Producida la adhesión se correrá traslado a la contraria para que la conteste.

Contestados los agravios, el Juez, dentro del plazo de cinco (5) días, decidirá sobre la concesión del recurso y, en su caso, ordenará la elevación de las actuaciones a la Cámara del Trabajo que corresponda.

Una vez firme dicho proveído deberán elevarse las actuaciones a la Cámara del Trabajo y ser recibidas por este Tribunal dentro de un plazo de cinco (5) días.

La Cámara del Trabajo deberá avocarse dentro de un plazo de diez (10) días de recibido el expediente y dictará sentencia en un plazo de veinte (20) días desde que quede firme el avocamiento. Ambos plazos son fatales.

Cuando la apelación incluya agravios por denegación de medidas de prueba, la Cámara podrá disponer lo pertinente para que las pruebas denegadas se reciban ante ella.

Las decisiones sobre pruebas suspenden el plazo para resolver hasta tanto se tramiten y se produzcan los alegatos respectivos. En ningún caso la suspensión podrá exceder del plazo de sesenta (60) días desde que se dispuso la medida, siendo aplicable lo dispuesto en el artículo 83 sexies, último párrafo de la presente Ley y el apercibimiento contenido en el tercer párrafo del artículo 83 quinques.

A través de esta breve descripción se desprende que estamos ante un procedimiento que busca dar una respuesta más rápida al justiciable.

A los fines de evaluar el funcionamiento, el T.S.J a través de la sala laboral, elaboró un informe sobre los dos primeros años de la implementación del procedimiento declarativo abreviado con audiencia única (PDA) en las sedes de Capital, Río Cuarto, Villa María y San Francisco. Con fecha abril 2023 se publicó el informe que abarcó el análisis de los períodos 01/04/21 – 31/03/2023 y del cual surge que la duración promedio de dicho proceso es de menos de 6 meses, lo que demuestra un buen funcionamiento del procedimiento declarativo abreviado. (Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. 2023, p.4)

En atención a los buenos resultados que se están obteniendo y si bien el legislador estableció los supuestos específicos que tramitan por esta vía, del análisis del proceso surge que nada obsta a que otros supuestos puedan tramitar por este procedimiento. Esto en virtud de que es un proceso amplio de conocimiento, donde se permite tramitar y producir las mismas pruebas que en un procedimiento ordinario, con plazos más acotados y la posibilidad en su caso del recurso de apelación ante la Cámara del Trabajo.

Este Procedimiento Declarativo abreviado, brindaría una respuesta judicial más rápida y efectiva ello en sintonía con lo dispuesto en el art. 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso. Por lo tanto se podría a través del mismo, minimizando la revictimización que se produce a través de la dilación de los procesos.

Conclusión

En el presente capítulo se efectuó una descripción de los procesos que encontramos hoy vigentes en la Provincia de Córdoba, para hacer efectivos hoy los derechos laborales una vez que los mismos son vulnerados.

Frente a la excesiva duración de los juicios laborales, se modificó la ley procesal laboral para dotar de un proceso de mayor celeridad y dar una respuesta al justiciable. Sin embargo, esta modificación es aplicable a determinados supuestos que no contemplan al reclamo indemnizatorio que realiza una trabajadora que fue víctima de violencia de género en el ámbito laboral.

Por su parte el Tribunal Superior de Justicia dictó la acordada AR1719/21 a los fines de brindar una respuesta más célere para determinados casos dentro de los cuales encontramos comprendida a la mujer víctima de violencia de género. Sin embargo, conforme se sostuvo, y se demostró con datos estadísticos brindados por el propio poder judicial, dicha acordada no alcanza para dar una respuesta realmente rápida que se encuentra acorde a lo dispuesto por el Convenio sobre Violencia y acoso N° 190 ratificado por Argentina.

Que conforme la descripción efectuada tanto el diseño del juicio sumario como el juicio declarativo abreviado podrían ser vías procesales adecuadas para tramitar el reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género. Con esta propuesta se considera que se garantiza el pleno goce de la tutela judicial efectiva, brindando una vía de acceso a la justicia que contemple desde su inicio la identificación de la vulnerabilidad.

La existencia de un proceso específico permite que desde la presentación de la demanda se pueda identificar al caso, se brinde una respuesta rápida y efectiva, se reduzca la complejidad y la duración del juicio, se minimice la revictimización y se contribuya a la eficiencia del sistema judicial. En conclusión se lograría brindar a este grupo vulnerable una respuesta más rápida y que respete los estándares que nuestro país se ha comprometido a cumplir a través de la ratificación del Convenio Internacional N° 190 O.I.T.

Por lo tanto se considera, que si bien la elección del legislador es una decisión política no revisable, es necesaria una modificación legislativa que permita a la mujer víctima de violencia tener un juicio rápido para el cobro de su indemnización, logrando así evitar una doble victimización.

Capítulo IV: Análisis de jurisprudencia de la Provincia de Córdoba

Introducción

En el presente capítulo se analizarán desde lo procedimental las causas donde se hayan producido despidos por cuestiones de violencia de género laboral dictados por las Cámaras del Trabajo de la Provincia de Córdoba recabados por la oficina de la mujer del T.S.J de los últimos 5 años.

A tales fines la variable de análisis será determinar qué tipo de proceso se llevó a cabo, cuáles fueron las pruebas trascendentales para el dictado de la sentencia y en qué tiempo se llegó a la sentencia definitiva, todo ello para evaluar las alternativas procesales que podrían dar una respuesta más célere y proponer el pertinente cambio legislativo.

Desarrollo Análisis de Fallos

La Oficina de la mujer conforme la publicación del digesto ha recabado los siguientes fallos sobre la temática.

1) "Q. M. M. C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS"

En esta causa se dictó sentencia por la Cámara de Villa María, la que luego fue objeto de casación, y tuvo pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia, lo que permite analizar todas las etapas por las que transcurrió el mismo.

El fallo de la Cámara de Villa María se dictó por sentencia Nº 783 de fecha 07/12/2017. En esta causa la actora promovió demanda en contra de la Municipalidad de Villa María y contra una persona física que era su jefe inmediato. La trabajadora reclamó el pago de una suma dineraria en concepto de daños y perjuicios sufridos a consecuencia de los actos de acoso sexual laboral, hostigamiento laboral y discriminación cometidos por su jefe, con más intereses y costas.

El proceso en la siguiente causa conforme lo establece la ley 7987 tramitó por juicio ordinario, por lo que promovida la demanda y declarada su admisibilidad se tomó la audiencia de conciliación, que tuvo lugar con fecha 23/3/2010. En dicha audiencia la actora ratificó la demanda y ambas

demandadas negaron la totalidad de los hechos, por lo que queda la causa abierta a prueba.

La prueba que se ofreció y tramitó en la causa consistió en prueba confesional, documental, instrumental, informativa, testimonial, pericial psicológica (actora); instrumental, documental, confesional y testimonial (Municipalidad de Villa María) y confesional, testimonial e informativa. (la persona física demandada).

Una vez tramitadas las pruebas de la etapa conciliatoria (documental, instrumental, informativa y pericial psicológica) se elevó a la Cámara del Trabajo donde se desarrolló la audiencia de vista de causa con posterior dictado de la sentencia.

De la mera designación de las fechas de la audiencia de conciliación y sentencia se puede determinar que el proceso desde su inicio hasta el dictado de la sentencia de la Cámara del Trabajo llevó 7 años.

El plazo del mismo lleva a cuestionar la vía procesal disponible para el reclamo, ya que no se ajusta a lo requerido por el Convenio 190 OIT en su artículo 10 inc. b) donde establece que los estados deben " garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces ", lo que refuerza la necesidad de un cambio a los fines de dar correcto cumplimiento al convenio y cumplir con las obligaciones asumidas por el Estado, y dar realmente a la víctima de violencia una reparación apropiada y eficaz.

El juez en la sentencia sostuvo que de la prueba testimonial surgen dos grupos de testigos, quienes sostienen la inexistencia de acoso sexual laboral y quienes se pronuncian por la existencia del mismo.

Determinó luego que el planteo efectuado por la actora tiene su plataforma jurídica en el derecho civil y la ley antidiscriminatoria N° 23.592. En este marco en relación a las cargas probatorias, argumentó que conforme jurisprudencia de la C.S.J.N en autos "Pellicori, Liliana S./ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" 15/11/2011", la trabajadora tenía que aportar indicios razonables de que existió una conducta discriminatoria que lesiona su derecho fundamental.

La existencia de este indicio razonable generó el desplazamiento del onus probandi al demandado, quien por lo tanto tenía la carga de acreditar que su conducta no fue discriminatoria, que conforme el camarista que analiza la causa no logró acreditar.

Del análisis probatorio se desprende que las pruebas rendidas en la causa, pueden ser tramitadas por el juicio declarativo abreviado o por el juicio sumario, ambos procesos más ágiles que el ordinario, por lo que desde el análisis probatorio nada obsta la viabilidad de los juicios mencionados.

Desde otra variable de análisis, se desprende que durante este proceso la trabajadora estuvo representada por su abogado, contratado de manera privada. Se destaca que al momento de iniciarse la demanda, no se encontraba vigente la ley provincial N° 10401 y por consiguiente la posibilidad de solicitar patrocinio jurídico gratuito en caso de mujeres víctimas de violencia de género.

Actualmente, y en conformidad con lo dispuesto por el convenio 190 de O.I.T, que estipula como una vía de reparación apropiada el que se establezcan medidas de asistencia jurídica para las víctimas de violencia (art. 10 inc. b apartado v), se podría acudir a la asistencia jurídica gratuita. Esta asistencia jurídica conforme lo dispone la ley incluye todo tipo de reclamo por parte de la víctima, no solo la contención y asesoramiento extrajudicial o los planteos para hacer cesar la discriminación, sino también los reclamos indemnizatorios derivados de los mismos.

Como se adelantó esta causa llegó por recurso de Casación al Tribunal Superior de Justicia, que por auto 307 de fecha 19/6/2020 confirmó la sentencia y declaró inadmisibile el recurso.

Es importante destacar que en el mismo el tribunal supremo sostuvo de manera contundente que en el sistema jurídico de nuestro país encontramos un "método de examen con perspectiva de género" que "constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".

En este marco nombró los tratados y convenios internacionales que ya han sido descriptos como pilares en esta temática en el primer capítulo del trabajo, y resaltó que estos nuevos estándares "obligan a garantizar al colectivo de mujeres una protección eficaz contra la discriminación a través de políticas orientadas a prevenir y erradicar este tipo de violencia."

Es decir, además de rechazar el recurso el T.S.J enfatizó sobre la importancia de la protección eficaz contra la discriminación por cuestión de género.

Por último se deja constancia que no resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma.

2) "R., M. F. C/ C. P. C. F. S.A. (C.P.C.F. SA) Y OTRO - ORDINARIO - DESPIDO"

Esta sentencia fue dictada por la Sala Primera de la Cámara Única del Trabajo con fecha 28/12/2020.

La demanda fue presentada con fecha 3/2/2015, por la cual la actora reclamó rubros indemnizatorios derivados del despido y daño moral ocasionado por el empleador hacia su persona por la situación de violencia acaecida durante la relación laboral. El proceso conforme lo establece la ley 7987 tramitó por juicio ordinario.

La actora se dio por despedida por falta de pago de sus salarios y alegó la existencia de acoso laboral y un hecho puntual de violencia acaecido en la casa de su padre, donde el gerente de la empresa donde trabajaba se presentó insultándola y manifestó en relación a la actora que *"lo único que me queda es buscar una escopeta y cagarla matando"*.

El Camarista consideró procedente el despido indirecto por falta de pago de los haberes, y luego al meritarse el daño moral en relación a la violencia alegada por la mujer trabajadora sostuvo la necesidad de que los "hechos sean analizados teniendo en cuenta las dificultades probatorias de las situaciones de violencia que, en la vida familiar, laboral y social, afronta la mujer." Remarcó que la mayoría de las veces las situaciones de acoso y violencia se dan en ausencia de terceros y sin testigos presenciales. Sostuvo la necesidad de aplicar la sana crítica racional, con base en las obligaciones asumidas por el Estado en los diferentes instrumentos de Protección a la mujer reconocidos por nuestra constitución nacional.

En este marco argumentó que no se puede exigir para dar por acreditado el hecho que se alega una prueba que es imposible de producir, y por ello el "principio de libertad probatorio aparece en estos casos complementado con el de 'amplitud probatoria', cobrando especial relevancia el relato de la víctima y los de todos quienes pudieren aportar datos e indicios sobre un estado de cosas."

El camarista descartó por ausencia de indicios, presunciones o prueba concreta la situación de acoso en el trabajo que describió de manera genérica la actora en su demanda.

Sin embargo, tuvo por acreditado el hecho de violencia que se suscita en la casa del padre de la actora con la irrupción del jefe en dicho lugar, en el cual la amenazó de muerte, ello en virtud de las pruebas testimoniales, presunciones y sana crítica racional. Por este hecho de violencia consideró procedente el derecho a ser indemnizada por el impacto emocional que le causó a la actora y ordena la indemnización de este rubro por el monto equivalente a un mes del salario mínimo vital y móvil.

Del análisis de la causa se concluye que las pruebas relevantes para dar solución a la causa fueron las testimoniales y los indicios y presunciones utilizados luego por el juzgador para a través de la sana crítica racional y la interpretación en pos de la protección de la mujer se efectúa del ordenamiento jurídico.

El proceso culmina 5 años después de iniciado, habiendo sido el hecho de violencia un año antes. De la declaración testimonial surge que los testigos hablan del tiempo que pasó desde el hecho hasta la declaración lo que conlleva la dificultad para recordar. Esto demuestra la necesidad de contar con un juicio más ágil, más aún cuando hay vías procesales que pueden dar una respuesta sin violentar los derechos de las partes.

Tampoco resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma.

3) "V., F. A. C/ B. H. S.A. - ORDINARIO – DESPIDO"

En este caso la trabajadora fue despedida sin causa por la patronal, pero inició demanda que tramitó por juicio ordinario, alegando la existencia de un despido discriminatorio.

La actora sostuvo que durante su relación laboral se trasladó a diferentes provincias para cumplir con los requerimientos que solicitaba la patronal. Sin embargo, ante la última solicitud de manera informal de efectuar un traslado a otra ciudad, la misma se negó por consejo de los médicos de su hijo menor de edad que padece una enfermedad neurológica. Conforme los galenos del niño el traslado podría generar un retroceso en la evolución. Ante la negativa

de trasladarse por la trabajadora, la patronal luego de quitarle tareas procedió a despedirla sin causa.

Frente a esta situación la actora alegó la existencia de un despido discriminatorio y demandó por la indemnización agravada del art. 182 LCT, daño moral e indemnizaciones por incapacidad.

Del análisis de la causa surge que la audiencia de conciliación tuvo lugar el día 23/9/2015 y se dictó sentencia el 12/6/2019. En dicha resolución se rechazó la indemnización agravada por no encuadrar el supuesto en lo dispuesto por la normativa, pero se reconoció el derecho a la indemnización por daño moral por considerar el tribunal que el despido fue discriminatorio.

Para así decidir se tuvo como eje la protección a los derechos del niño y de la mujer.

El juez sostuvo que la patronal no contempló la situación particular de la trabajadora y la de su hijo. Alego que dicha actitud es contraria a los preceptos que protegen a la mujer y al interés superior del niño, tipificándose la discriminación.

Junto a las indemnizaciones tarifadas, otorgó además daño moral y aplicó la Convención sobre los Derechos del Niño, Convención de Belem do Pará, Ley 26485, CEDAW y Guía Práctica para Juzgar con Perspectiva de Género-Oficina de la Mujer del TSJ de Córdoba.

La causa tuvo una duración por lo tanto de cuatro años, lo que conlleva para la actora un tiempo excesivo en la búsqueda de una respuesta por parte de la justicia a fin de zanjar un conflicto de esta envergadura.

De la lectura de la sentencia surge que las pruebas a los fines de dictar sentencia fueron las periciales y las testimoniales, lo que podría tramitarse mediante juicio declarativo abreviado o el juicio sumario de la ley procesal cordobesa, ambos procesos de conocimiento, donde la amplitud probatoria está presente.

En esta causa no resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma.

4) "V., M. F. C/ T. P. S.A. - ORDINARIO-OTROS"

En esta causa la actora fue despedida sin causa por la patronal e inició juicio por despido discriminatorio, alegando que luego de que se conociera de

manera informal su embarazo la patronal procedió a interrumpir el vínculo laboral.

Solicitó en este marco la indemnización agravada dispuesta por la ley laboral y la aplicación correcta convencional con sus respectivas diferencias salariales. El juicio se inició con fecha 19/6/2015, tramitó por juicio ordinario laboral y la sentencia fue dictada con fecha 1/4/2021. En esta causa no resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma.

La actora ofreció prueba confesional, documental-instrumental, reconocimiento, informativa en subsidio, informativa, pericial contable, exhibición y testimonial. Por su parte la demandada ofreció confesional, testimonial, documental, reconocimiento, informativa y pericial contable.

El juez al fallar en relación a la procedencia de la indemnización agravada en el marco del despido, hace lugar a la misma, al sostener que la trabajadora conforme la prueba testimonial acreditó que había dado aviso de su estado de embarazo, sus compañeros de trabajo así testificaron y días después de ello la despidieron sin causa. Sin perjuicio de no haber efectuado la notificación formal del embarazo a la empleadora por parte de la trabajadora, si se acreditó que la empleadora tenía cabal conocimiento del mismo. En este marco, la patronal no logró vincular el despido a otra causal y por lo tanto hizo operativa la presunción de la norma, en pos de proteger a la mujer trabajadora.

Del análisis de la causa nuevamente aparece el factor tiempo del proceso como una debilidad del proceso ordinario para dar respuesta a estos reclamos, a los fines de dar cumplimiento con las obligaciones asumidas por el Estado Argentino.

5) "G., M. N. C/ F. P. SRL - ORDINARIO-DESPIDO"

En esta causa la parte actora ante la negativa del vínculo laboral por parte de la empresa, inició juicio ordinario, aduciendo la existencia de relación laboral y el derecho por lo tanto el cobro de la indemnización por despido y rubros derivados de la relación de trabajo. Sostuvo que el distracto se fundó en motivos discriminatorios de maternidad o embarazo.

Al dictar sentencia, se reconoció la existencia de la relación laboral y conforme lo dispone el art. 1 de la ley 23.592, se dispuso la existencia de un

despido discriminatorio en contra de una mujer embarazada y se condenó a la demandada a pagar daño moral.

Si bien la actora había reclamado la indemnización agravada por embarazo dispuesta por el art. 182 LCT, no se ordenó pagar la misma por falta de notificación fehaciente del embarazo. (requisito dispuesto por el art. 177 LCT).

Para fundamentar la procedencia del despido discriminatorio y daño moral, el juez sostuvo que "*La argumentación en base a perspectiva de género constituye el horizonte interpretativo en que las y los operadores de justicia pueden sentar precedentes fundamentales en la búsqueda y el avance progresivo del desarrollo de los Derechos Humanos de las Mujeres (Guía Práctica para Juzgar con Perspectiva de Género. –Oficina de la Mujer del T.S.J Provincia de Córdoba).*" (textual)

Al analizar procesalmente la causa surge que la audiencia de conciliación se tomó el 2/10/2016, luego con fecha 19/6/2019 se elevó la causa a juicio y se dictó sentencia con fecha 12/2/2021. Es decir, el proceso llevó cuatro años y cuatro meses aproximadamente. En esta causa no resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma. Sin embargo es importante remarcar que desde la audiencia de vista de causa hasta la elevación, transcurrieron dos años y ocho meses, por lo que de haber existido la posibilidad de adelantar la audiencia de vista de causa, el juicio no hubiera llevado menos de tres años. Ello lleva a reforzar la postura de la necesidad de un proceso más célere y diferenciado del ordinario para estos supuestos, donde la acordada para adelantar la audiencia de vista de causa, no brinda una solución adecuada.

Al efectuarse un análisis del caso, surge que las pruebas ofrecidas por la parte demandada fueron: confesional, testimonial, informativa, documental, reconocimiento de firma. Por su parte la actora ofrece pruebas confesionales, testimoniales, documental, informativa, pericial informática, pericial contable, pericial médica, presuncional, indiciaria.

Se puede concluir que atento a la prueba ofrecida, la causa bajo análisis podría perfectamente haberse desarrollado mediante el proceso declarativo abreviado, ya que dicho procedimiento permite una vía amplia de discusión al ser un juicio declarativo.

Si bien en el momento que se inició la causa no se encontraba vigente la modificación legislativa que se plantea aplicable, a futuro en causas como la que se ha expuesto, deberían ser tramitadas por esta vía más célere a los fines de brindar tutela judicial realmente efectiva a este grupo vulnerable.

6) "N., M. G. C/ A. G. S.A. - ORDINARIO - DESPIDO"-

En esta causa la actora se colocó en situación de despido indirecto ya que una vez finalizada la licencia por maternidad al volver al lugar de trabajo, la empleadora no le asignó tareas.

La actora reclama las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso; integración mes de despido, indemnización artículo 2 de la ley 25.323, haberes impagos de los meses de marzo, abril y mayo/2015, vacaciones 2014 y proporcionales/2015, sueldo anual complementario proporcional/2015; entrega de la certificación de servicios y certificado de trabajo e indemnización artículo 80 LCT y la indemnización artículo 178 LCT. Este último rubro por considerar el despido discriminatorio por causa de maternidad dentro del periodo de protección que establece la norma.

La demanda fue iniciada con fecha 3/8/2015, la audiencia de conciliación tuvo lugar el día 15/9/2015, la cual se tomó en ausencia de la parte demandada ante su incomparecencia. La actora ofreció prueba testimonial, confesional, documental, reconocimiento, pericial caligráfica en subsidio, exhibición, informativa y pericial contable. La parte demandada no ofreció prueba. Luego con fecha 27/9/2016 se elevó la causa a juicio y se dictó sentencia el día 28/12/2020.

En relación al fondo de la causa, el Tribunal hizo lugar a la demanda y sostuvo que la empleadora tuvo una conducta discriminatoria, vinculada de manera directa con la maternidad de la trabajadora, lo cual atentó contra el principio de continuidad de la relación laboral. Fundó el despido discriminatorio a partir del bloque protectorio vigente en nuestro país (CEDAW, Convención de Belém do Pará, Los Convenios N.º 111 y 156 (O.I.T).)

No resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma. Se desprende del análisis de la causa que desde la presentación de la demanda hasta la sentencia transcurrió un año. Recién luego de este plazo hubiera sido de aplicación la acordada en caso de encontrarse vigente. Por ello se vuelve a

remarcar que al ser el plazo promedio de un Procedimiento Declarativo abreviado el de aproximadamente 6 meses, sigue siendo una mejor alternativa.

Al analizar el proceso se remarca que fue un juicio sin contraparte, que conforme la modificación introducida por la ley 10.596 y tal como lo dispone el art. 52 bis se transformaría en caso de presentarse hoy esta situación ante los tribunales provinciales en un procedimiento declarativo abreviado. Ello porque se dan los presupuestos que establece la ley, esto es falta de comparecencia de la demandada, falta de contestación de la demanda y falta de ofrecimiento de prueba. En tales circunstancias, al momento de decretar la prueba, el tribunal debe ordenar la conversión del proceso en PDA, lo que hubiera en este caso permitido dictar una sentencia en menor tiempo.

Sin perjuicio de la particular situación, se considera que el reclamo planteado en autos, debería tramitar desde el inicio como juicio declarativo abreviado, ya que conforme el análisis efectuado, el tiempo en dictar sentencia en el proceso fue de cuatro años, lo que lleva nuevamente a corroborar que no se cumplimenta mediante el proceso ordinario con el Convenio ratificado por nuestro país a los fines de brindar una vía célere a la mujer trabajadora que ha sufrido un despido discriminatorio y reclama su indemnización.

7) "Q., L. R. c/ R. R. A. - ORDINARIO- DESPIDO"

En esta causa la actora, quien se desempeñaba como empleada doméstica, (sin encontrarse registrada), se colocó en situación de despido indirecto. En este marco reclamó a su empleadora la indemnización derivada de la relación laboral y la indemnización agravada por despido por maternidad que dispone el art. 41 de la ley N° 26844.

A través de la prueba testimonial aportada por la actora se tuvo por acreditada la prestación de servicios, se hizo operativa la presunción del art. 23 L.C.T y en consecuencia se reconoció la existencia de relación laboral. A su vez, se resolvió que era procedente la indemnización por despido discriminatorio por maternidad, el cual fue dispuesto por el empleador días antes de que nazca el hijo de la trabajadora.

En este contexto se ordenó a la demandada al pago de la indemnización agravada, aplicando en el fallo perspectiva de género. Se tuvo especialmente en cuenta el "estado de vulnerabilidad de la mujer que trabajaba sin

registración y además se encontraba atravesando la especial contingencia de la maternidad”

Luego de cumplimentarse el trámite administrativo previo y obligatorio por ante la Secretaria de Trabajo cuya audiencia tuvo lugar el día 21/12/2015, se inició el juicio ordinario por ante la justicia provincial. Con fecha 13/4/2016 se tomó la audiencia de conciliación, donde comparecieron ambas partes.

En dicha audiencia la actora ratificó su demanda, la demandada contestó, negó los hechos y se trabó la litis. Abierta a prueba la causa la actora ofreció confesional; exhibición; documental; instrumental; reconocimiento de firmas, contenido, autenticidad y recepción, informativa, testimonial y presuncional indiciaria. Por su parte, la demandada ofreció confesional; informativa y presuncional.

Tramitada la prueba, se elevó la causa y con fecha 18/2/2021 se tomó la audiencia de vista de causa, luego con fecha 19/3/2021 se dictó la sentencia. No resultó de aplicación la acordada (AR1719/21), atento que el juicio tuvo audiencia de vista de causa antes de que existiera la misma.

De las constancias de la causa surge que desde la fecha de la audiencia de conciliación hasta el dictado de la sentencia transcurrieron más de cinco años, lo que nuevamente refuerza la necesidad de contar con un proceso más ágil, que brinde vías de reclamo y reparación a la mujer víctima de violencia laboral de manera más célere y efectiva.

8) “R., N. N. C/ R. S.A. Y OTROS - ORDINARIO - DESPIDO”

En esta causa la actora se colocó en situación de despido indirecto y reclamó el cobro de rubros salariales e indemnizaciones laborales contra la Sociedad Anónima para la que laboró. A su vez solicitó la extensión de responsabilidad al Presidente y vicepresidente del directorio.

La camarista al fallar, hizo lugar a la demanda. Resolvió que de la prueba rendida en autos, se acreditó que la actora fue sometida a violencia laboral, por lo que ordenó que el presidente de la empresa demandada haga un tratamiento especializado “consistente en actividades psico-socio-educativas, en el Centro Integral de Atención de Varones a los fines de su concientización respecto de la problemática de violencia de género.”

En este marco estableció la obligación de acreditar la asistencia y continuidad al tratamiento por parte del condenado, bajo apercibimiento de

imponer astreintes de veinte (20) jus (art. 11 inc. n y p, Ley 10.401.), a favor de la accionante.

La causa se inició con fecha 22/8/2017 y se tramitó por el procedimiento ordinario conforme lo estipula la ley procesal. Admitida la demanda, se tomó la audiencia de conciliación, donde se trabó la litis y se ordenó la apertura del período de prueba. La parte actora ofreció prueba confesional, testimonial, documental, presuncional, instrumental, informativa, exhibición, reconocimiento y pericia contable. Por su parte los accionados ofrecieron prueba instrumental, documental, informativa, confesional, pericial contable, exhibición y testimonial.

Con fecha 11/12/2018 se elevó la causa a juicio. Transcurrió por lo tanto aproximadamente un año y cuatro meses en la etapa de conciliación y tramitación de prueba escrita. Dicho plazo al ser comparado con lo que demora el promedio de los juicios Declarativos Abreviados, está nuevamente muy por encima de los mismos.

Luego al seguir el análisis, se destaca que la sentencia se dictó con fecha 6/4/2022. Del estudio global del tiempo desde la presentación de la demanda, hasta el dictado de la sentencia, se encuentra una demora de aproximadamente cuatro años y medio para llegar a una sentencia. En consecuencia se considera que es imperioso la reducción de dicho plazo en pos de dar cumplimiento a las obligaciones asumidas.

9) C.P., V.N. C/ B., H. F. Y OTROS - ORDINARIO - DESPIDO

En esta causa, la trabajadora reclamó el pago de las indemnizaciones laborales, tras colocarse en situación de despido indirecto. Fundamenta el despido en la suspensión del pago de haberes por parte de la patronal y los malos tratos a los que fue sometida, luego de enfrentar problemas de salud.

Al fallar el tribunal hizo lugar a la demandada, ordenando el pago de las indemnizaciones laborales reclamadas.

Para así resolver el camarista argumentó, que tanto la suspensión del pago de haberes, como las conductas antijurídicas (malos tratos), vulneran las disposiciones del Convenio 190 de la OIT y violentan los principios y deberes consagrados por la ley 26.485.

Remarcó que el hecho de discontinuar el pago de haberes por parte de

la patronal, colocó a la dependiente en una situación de vulnerabilidad extrema, agravada por su complicada situación de salud, lo que justifica el despido indirecto en el cual se colocó la actora.

En este marco resolvió el derecho al cobro de las indemnizaciones, con más los rubros salariales debidos y la correspondiente multa por falta de registración.

La causa tramitó por el procedimiento ordinario, la presentación de la demanda fue el 10/12/2015 y conforme surge de la lectura de la sentencia, la audiencia de conciliación tuvo lugar el día 30/3/2016. En dicha audiencia se trabó la litis y se abrió la causa a prueba.

La parte actora ofreció prueba confesional, testimonial, instrumental-documental, reconocimiento y exhibición de documental e informativa. Por su parte la demandada ofreció confesional, documental, informativa y testimonial.

Luego de tramitadas las pruebas en el juzgado de Conciliación se elevó la causa con fecha 20/9/2016 y con fecha 28/7/2022 se tomó la audiencia de vista de causa, en la cual se tomaron las testimoniales. Luego con fecha 29/8/2022 se dictó la sentencia.

Tal como surge de las fechas detalladas, el juicio tuvo una duración de más de seis años para llegar a la sentencia, que reconoció el derecho de la actora y el haber sido sometida a violencia por parte de su empleadora. La primera etapa del proceso fue de casi 10 meses, plazo mayor al promedio de un juicio abreviado actual.

El tribunal dictó una sentencia aplicando las disposiciones convencionales y el último convenio ratificado por nuestro país, sin embargo, el tiempo que tuvo el proceso nos coloca en una posición de alarma, a la cual es necesario prestar atención y buscar una solución estructural por parte de nuestras leyes procesales.

10) "D.M. C. C/G. S.A.I.C.I. - ORDINARIO - DESPIDO "

En esta causa la actora planteó que fue víctima de un despido discriminatorio, por lo que efectuó su demanda laboral con fundamento en la ley 23592.

La trabajadora se había reincorporado a su puesto de trabajo tras una licencia por carpeta médica psiquiátrica. Tras esta reincorporación la demandada decidió rescindir la relación laboral argumentando causas de reorganización de la empresa conforme las facultades que le otorga el art. 210

LCT.

En el fallo se resalta que conforme la Convención de Belém do Pará, CEDAW, Convenios N°111 y 190 y Declaraciones de la OIT, Declaración Socio laboral del Mercosur, Declaración de Beijing y Plataforma de Acción, los precedentes de la C.S.J N, y el T.S.J y la obligación de fallar con perspectiva de género, corresponde la inversión de la carga probatoria.

En este marco se sostuvo que la demandada no acreditó que el despido obedeciera a causas de reorganización de la empresa tal como lo había alegado. Por ello, frente a la vulnerabilidad de la trabajadora y el marco protectorio imperante, consideró procedente el reclamo efectuado por la trabajadora.

Este proceso tramitó por juicio ordinario, siendo su fecha de inicio el 22/4/2016. La parte actora ofreció prueba confesional, documental, reconocimiento, pericial contable, informativa y testimonial. Por su parte la demanda ofreció prueba documental, reconocimiento, confesional, testimonial, pericial contable. Con fecha 29/3/2017 se elevó a juicio el expediente y luego se dictó sentencia con fecha 18/6/2021.

Este caso fue el más rápido en transitar la primera etapa del proceso, el que llevó 11 meses aproximadamente. Sin embargo, sigue estando por arriba del promedio de un juicio abreviado.

Luego de elevada la causa, la demora en dictar sentencia produjo que los tiempos sean prolongados para el dictado de una sentencia y el reconocimiento de la indemnización para la mujer víctima de violencia de género. Aquí la acordada para adelantar la audiencia de vista de causa no se aplicó porque la sentencia es de fecha anterior al dictado de la misma.

11)"R. D. V. C/ R. L. D. Y OTRO "- ORDINARIO - DESPIDIO

En esta causa la trabajadora inició demanda laboral con fecha 11/6/2015, mediante la cual reclamó las indemnizaciones laborales derivadas del despido indirecto.

La trabajadora se dio por despedida por exclusiva culpa de la patronal por incumplimiento de las obligaciones laborales. Reclamó también indemnización por daño moral debido al acoso sufrido por parte de su empleador por negarse a entablar una relación amorosa con él.

Con fecha 3/8/2015 se tomó la audiencia de conciliación, donde la actora ratificó la demanda y las demandadas negaron los hechos e interpusieron

excepciones. Trabada la litis se abrió a prueba la causa. La actora ofreció pruebas: documental, reconocimiento, testimonial, confesional, informativa, encuesta ambiental, pericial contable, exhibición, inspección corporal, pericial psicológica y presunciones. Por su parte la demandada ofreció: documental, testimonial, reconocimiento, informativa, pericial informática, pericial psicológica, y confesional. Una vez diligenciadas las pruebas pertinentes en la etapa de conciliación, con fecha 10/3/2017, se elevó el expediente para la fijación de la audiencia de vista de causa. Con fecha 29/7/2019 se declaró la quiebra del demandado R.

El tribunal dictó sentencia con fecha 8/8/2022, donde tuvo por acreditada la causa del despido indirecto. Sostuvo que a través de la prueba testimonial quedó acreditado el acoso laboral al cual fue sometida la actora, y por lo tanto hizo lugar a las indemnizaciones laborales del despido sin causa y la indemnización por daño moral.

Por otra parte, la jueza de oficio ordenó que el demandado realice un tratamiento psicoterapéutico en el "Centro Integral de Varones en situación de Violencia" y un curso de capacitación laboral y perspectiva de género. Se destaca que la sentencia fue fundada en la legislación aplicable en la materia (Leyes 26.171, 24.632, y 26.485, Convenio 190 OIT (ley 27.580).

Del análisis de este fallo surge que se logró un reconocimiento del derecho a la mujer frente a la violencia de género ejercida por el empleador, pero dicha justicia, nuevamente está viciada por el factor temporal.

El juicio fue iniciado en el año 2015 y recién en el año 2022 se obtuvo sentencia definitiva. Además se destaca que desde la presentación de la demanda hasta que se elevó la causa a juicio transcurrió un año y 7 meses. Contrastado contra el promedio de un juicio declarativo abreviado surge que esta segunda oposición es mucho más célere, aun con la posibilidad de adelantar la audiencia de vista de causa mediante la acordada AR1719/21.

Nuevamente queda demostrado que el procedimiento ordinario de la ley laboral de la provincia de Córdoba no logra brindar una respuesta célere a la mujer víctima de violencia para reclamar las indemnizaciones pertinentes, y por lo tanto colisiona con el convenio 190 ratificado por la República Argentina.

Conclusión

De los análisis de los fallos efectuados en el presente capítulo, surge claramente que en lo sustancial se le brindó una respuesta a la mujer

trabajadora víctima de violencia. Ello en sintonía con las disposiciones de los convenios que ha ratificado nuestro país, y las leyes de fondo que se han dictado en consecuencia.

Sin embargo, desde lo procedimental, se puede vislumbrar una desprotección por no brindar una respuesta en tiempo oportuno en caso de sujetos vulnerables. Por la demora en fijación de la audiencia de vista de causa, el Tribunal Superior de Justicia, dictó la acordada AR1719/21, para brindar una herramienta para fijar con prioridad audiencias, dentro de las cuales queda incluida la mujer víctima de violencia de género (sujeto vulnerable). Sin embargo, se concluye que la misma no es suficiente, ya que la dilación en la primera etapa por ante el Juez de Conciliación y la falta de un proceso diferenciado desde el inicio de la demanda, ya produce que se acumule una demora importante al momento que se elevó el expediente a la Cámara.

En consecuencia se considera que las vías procesales necesarias para lograr una respuesta célere a la mujer víctima de violencia que reclama sus indemnizaciones laborales, sigue siendo una cuestión pendiente, ya que el juicio ordinario que actualmente es el proceso aplicable conlleva una demora inadmisibles en estos casos.

Por lo tanto, por más que los jueces estén formados, comprometidos y que fallen con perspectiva de género, (como lo exige el sistema normativo) son necesarias las herramientas pertinentes para que la protección realmente sea efectiva, en tiempo oportuno y así lograr la real tutela judicial efectiva a este grupo vulnerable.

Capítulo V: Reflexiones Finales

En la actualidad el sistema jurídico argentino cuenta con instrumentos que reconocen el derecho a la mujer a vivir sin violencia en todos los ámbitos donde se desarrolla; debiendo entenderse por violencia de género a aquella que se ejerce contra la mujer por el "hecho de ser mujer".

El ámbito laboral, es uno de los lugares donde la mujer cada vez más se relaciona, y debe por lo tanto ser un ámbito donde se garantice el derecho a vivir sin violencia. Para lograr el pleno y efectivo goce de los derechos, son necesarias por lo tanto vías de acceso a la justicia que permitan materializar los mismos.

Con la entrada en vigor del convenio 190 OIT, hay un nuevo marco normativo específico relacionado a la violencia laboral. A través del presente trabajo se pretendió evaluar si el procedimiento ordinario vigente para el reclamo de la indemnización por despido de la mujer víctima de violencia de género, satisface la exigencia del art. 10 del Convenio de ser una vía de reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

En este marco se abordó el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el sistema jurídico argentino. Este derecho abarca la obligación del Estado de eliminar barreras para lograr el acceso a la justicia, el derecho del justiciable de obtener una sentencia debidamente motivada y fundada, en un tiempo razonable y el cumplimiento efectivo de la sentencia y el acceso a un recurso en caso de incumplimiento.

Con relación al reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género se ha desarrollado la necesidad de establecer respuestas desde lo procedimental que tenga en cuenta las consideraciones de género conforme lo sostiene el Convenio 190 OIT. Al respecto se propone como alternativa en la faz del acceso a la justicia propiamente dicho la posibilidad de brindar asistencia jurídica gratuita para la mujer víctima de violencia de género cuando pretende efectuar un reclamo indemnizatorio por violencia de género laboral.

Se estableció la necesidad de recurrir a los conceptos de tutela judicial diferenciada a los fines de fundar la necesidad de otorgar un trato preferente a la mujer que fue víctima de violencia de género con respecto a la situación de cualquier otro trabajador. En este contexto se afirma que la duración del proceso no es homogénea en todos los casos y que los criterios de distinción

están relacionados con las personas a tutelar, la materia y el grado de importancia y repercusión social que tengan en la comunidad.

Se plantea la necesidad de contar con un proceso diferenciado para la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral. Esta distinción se justifica por ser la mujer víctima de violencia un sujeto que necesita de una respuesta del sistema jurídico lo más célere posible, a los fines de evitar su revictimización. De esta manera su cumplimiento con el Convenio 190 de la O.I.T en cuanto establece que deben existir vías de reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

Se realizó un análisis de los fallos dictados por la Cámara Única del Trabajo de la Provincia de Córdoba recabados por la Oficina de la Mujer del T.S.J en los últimos 5 años, donde se reclamó el cobro de la indemnización del despido de la mujer víctima de violencia de género laboral. Ello con el objeto de analizar, si el proceso actual satisface el principio de tutela judicial efectiva teniendo en miras la reciente entrada en vigor del Convenio N° 190 de la O.I.T.; o en su caso si hay necesidad de una vía procesal alternativa. Se tomaron diferentes variables de análisis, como el tiempo del proceso y la prueba relevante para la solución del caso.

La vía existente en la actualidad es el proceso ordinario legislado en la ley procesal N° 7987 en el título V denominado "Procedimiento común". Tal como lo denuncia su nombre es el proceso por el cual todo trabajador que pretenda el reconocimiento de la indemnización cuya causa de despido se encuentre cuestionada debe abordar a los fines de obtener la indemnización. Este proceso tiene un promedio entre 4 y 5 años para dictar sentencia.

A los fines de dar un respuesta más célere, mediante acordada AR1719/21 el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en agosto de 2021, estableció un nuevo sistema para la fijación de audiencia de vista de causa, que convive con el sistema tradicional de antigüedad. El mismo contempla la posibilidad de adelantar dicha audiencia para los grupos vulnerables dentro de los cuales conforme las reglas de Brasilia se encuentra la mujer víctima de violencia de género. Sin embargo, se considera que al momento de elevarse el expediente y estar en condiciones de fijarse la audiencia de vista de causa, la dilación en la primera etapa por ante el Juez de Conciliación es excesiva, por lo que es necesario un juicio autónomo diferenciado que tenga en cuenta desde

el inicio de la demanda la situación de vulnerabilidad de la mujer víctima de violencia de género.

En el año 2019 la ley procesal laboral fue reformada con el objeto de obtener una justicia más rápida. Se incorporó el Capítulo Sexto denominado "Procedimiento Declarativo Abreviado con Audiencia Única" por el cual se establece un proceso de doble instancia para determinados supuestos que se encuentran detallados en el art. 83 bis de la ley procesal. Este procedimiento se encuentra actualmente en vigencia y con buenos resultados conforme la estadística brindada por el TSJ; a través de la cual se ha recabado que el promedio de duración de estos procesos son 5 meses y 7 días y que un alto porcentaje de los mismo culminan en una conciliación.

Otro proceso disponible es el procedimiento sumario legislado en el art. 83 de la ley procesal y que también se estructura como un proceso de doble instancia, con una sentencia dictada por el juez de Conciliación y del Trabajo, y que se tramita por el procedimiento establecido para los incidentes estatuido en el art. 31 LPT. Es un procedimiento prevalecientemente escrito por el cual planteado por escrito el incidente en este caso la demanda, se corre traslado a la contraria por tres días para contestar y ofrecer prueba. Se provee a la prueba, se diligencia y se fija audiencia a los fines de la recepción de la prueba testimonial y confesional. Producida ésta se concede la palabra a las partes para que se aleguen y luego de debe dictar resolución dentro del término de diez días.

Se puede afirmar que, del análisis de la ley procesal laboral de la provincia de Córdoba, existen en la actualidad, dos procedimientos que podrían brindar una solución más célere para el reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género y que cumplirían con lo requerido por el Convenio 190 de la O.I.T.

Se concluye a través del presente trabajo que el proceso ordinario laboral no satisface las exigencias del Convenio 190 OIT a los fines de brindar una vía de reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

En este contexto se propone una modificación legislativa a la ley procesal a los fines de que el reclamo indemnizatorio de la mujer víctima de violencia de género trámite por el procedimiento sumario del art. 83 de la ley procesal

laboral o por el procedimiento declarativo abreviado previsto en el capítulo sexto de la ley procesal.

Se considera que, a través de cualquiera de estos dos procesos, se podría cumplir con lo dispuesto en el Convenio 190 OIT, en cuanto a las obligaciones asumidas de brindar una vía de reparación que tenga en cuenta las consideraciones de género, y por la cual se dé una respuesta eficaz a la mujer trabajadora víctima de violencia.

Bibliografía

Ángulo/ Mendizabal 2019 p. 25. En Arese, Cesar. (2019) "Código Procesal del Trabajo de Córdoba. Comentado y Concordado Director Cesar Arese. Ed. Rubinzal Culzoni. Santa Fe

Arese, Cesar. 2015 "El acceso a la tutela judicial efectiva laboral" Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 21, julio-diciembre de 2015, pp. 237-256.

Arese, Cesar. (2019) "Código Procesal del Trabajo de Córdoba. Comentado y Concordado Director Cesar Arese. Ed. Rubinzal Culzoni. Santa Fe

Arese, Cesar. 2020. Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur, Documento de trabajo de la OIT 10 (Ginebra, OIT).

Basso Ianina Moretti Basso. (2021) Apuntes sobre la interpretación del tsj del agravante de violencia de género. Núm. XX (2022): ANUARIO disponible en <https://revistas.unc.edu.ar>

Baz Tejedor José Antonio (2014). Desafíos para la tutela judicial efectiva en el proceso de trabajo. Revista Europea de Derechos Fundamentales · primer semestre 2014: 23, 53-81.

Cafure de Batistelli, 2017, En el ámbito laboral hay violencias de género naturalizadas. *Comercio y Justicia*. <https://comercioyjusticia.info/profesionales/en-el-ambito-laboral-hay-violencias-de-genero-naturalizadas/>

Callegari 2011. Celeridad procesal y razonable duración del proceso. Revista Derecho y Ciencias Sociales. Octubre 2011. Nº5. Pg 114-129 ISSN 1852-2971 Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica.

Dousdebés Santos Pablo Luis. (2016) "Afectación en la tutela judicial por la inobservancia del principio de celeridad procesal"- magister - Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Facio Alda "Elementos conceptuales y metodológicos para favorecer la interpretación judicial con perspectiva de género" (s/f)

Gileta 2019- P. 337/338. Tomo II. En Arese, Cesar. (2019) "Código Procesal del Trabajo de Córdoba. Comentado y Concordado Director Cesar A. Rubinzal Culzoni. Santa Fe

Grillo Iride Isabel Maria El derecho a la tutela judicial efectiva.2004 disponible en www.saij.jus.gov.ar. Id SAJ: DACF040088.

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista, 2006, p. 26. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Módulo de acceso a la justicia y derechos humanos en Argentina / Instituto Interamericano de derechos humanos; Víctor Rodríguez Rescia, consultor. -- San José, C.R. : IIDH, 2011

Lobato Julieta (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". Revista de la Facultad de Derecho, (46), ene-jun, 2019

Maqueda Abreu, m.l. (2006). La violencia de género: Entre el concepto jurídico y la realidad social. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología Artículos ISSN 1695-0194. España: Universidad de Granada. Versión Digital

Marcellino V (2021). El trámite del procedimiento declarativo abreviado ante el juzgado de conciliación y del trabajo. En Frescotti P., Mimessi V. (Directoras) El procedimiento Declarativo Abreviado por laboristas. p. 61. Córdoba. Argentina. Ed. Alveroni Ediciones.

Palacio de Caeiro Silvia B. (Directora) (2021). Mujeres y sus derechos en Argentina una revisión en el contexto nacional e internacional. Ed. La Ley. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Peyrano Jorge W. (Director) (2013) Nuevas herramientas procesales. Santa Fe. Ed. Rubinzal -Culzoni

Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. (2023). Informe de Gestión sobre la implementación del Procedimiento Declarativo Abreviado en Capital, Río Cuarto, Villa María y San Francisco, Provincia de Córdoba - Síntesis-. <https://www.justiciacordoba.gob.ar/JusticiaCordoba/Inicio/indexDetalle.aspx?codNovedad=33136>.

Reverter Bañón Sonia. La perspectiva de género en la filosofía. Feminismo/s, 1, junio 2003, pp. 33-50

Reynaldo Mario Tantaleán Odar. (2016) Tipología de las investigaciones jurídicas. En www.derechoycambiosocial.com

Valle Ferrer D. (2011). Espacio de Libertad, Mujeres, Violencia Doméstica y Resistencia. Buenos Aires: Ed. Espacio. Cap. 1 p.18.

Zalazar Claudia E. (2023). Ejecución de Sentencia. Córdoba. Ed. Alveroni. Cap. I

Legislación

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948) Recuperado de http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003

Ley 23054. (1984). Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto San José de Costa Rica. Recuperada de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Ley 23179. (1985). Convención de Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperada de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley 23313. (1986). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>.

Ley N° 23592. (1988). Actos Discriminatorios. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley N° 7987. (1991) Código Procesal del Trabajo. Provincia de Córdoba. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm

Ley 24430 (1994). Constitución Nacional Argentina. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 24632 (1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para). Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>.

Ley N°26485. (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

Ley N° 27580. (2020). Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo N° 190. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>

Jurisprudencia

Cam. 9NA del Crimen Córdoba. "Casiva, Fabian Alejandro p.s.a. Homicidio agravado, daño, etc." (Expte. SAC 6764069). 11/9/2019

T.S.J. Sala Penal. "Lizarralde, Gonzalo Martín p.s.a. homicidio calificado y homicidio calificado en grado de tentativa -Recurso de Casación-" 5/6/2017

Fallo Corte Interamericana de Derechos Humanos "Caso Furlan y Familiares VS. Argentina Sent. 31/8/2012

Anexos

Fallos Analizados

Se acompaña link para acceso a carpeta drive donde se pone a disposición los fallos analizados en el presente trabajo

<https://drive.google.com/drive/folders/11vSJpBYD3rTNgKd8jnQME4Vfpuc50X4H>

Se acompaña listado de los mismos

- 1) Q. M. M. C/ Municipalidad de Villa María y otro - Ordinario - Otros" (Expte. Nº xxxx). Cámara del Trabajo de Villa María
- 2) Q. M. M. C/ Municipalidad de Villa María y otro - Ordinario - Otros" (Expte. Nº xxxx). Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba.
- 3) R., M. F. C/ C. P. C. F. S.A. (C.P.C.F. SA) Y Otro -Ordinario - Despido"
- 4) "V., F. A. C/ B. H. S.A. Ordinario - Despido"
- 5) "V., M. F. C/ T. P. S.A. - Ordinario - Otros
- 6) "G., M. N. C/ F. P. SRL - Ordinario -Despido"
- 7) "N., M. G. C/ A. G. S.A. - Ordinario - Despido"
- 8) "Q., L. R. c/ R. R. A. - Ordinario - Despido"
- 9) R., N. N. C/ R. S.A. Y OTROS - Ordinario- Despido
- 10) C.P., V.N. C/ B., H. F. Y OTROS - Ordinario - Despido
- 11) "D.M. C. C/G. S.A.I.C.I. - Ordinario - Despido"
- 12) "R. D. V. C/ R. L. D. Y OTRO "- ORDINARIO - Despido