

# ABORDAJE DE LA VISIÓN DE GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE LA FUNCIÓN JUDICIAL

**MARÍA EUGENIA DÍAZ GUINLE**  
Juez de 3<sup>ra</sup> Cámara del Trabajo



**PODER JUDICIAL**  
PROVINCIA DE MENDOZA



## MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO

### **a) Marco constitucional y convencional**

- art. 16 derecho a la igualdad

- art. 75 inc. 22: Incorpora la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención de los Derechos del Niño, Niña y Adolescentes, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA, 1994), conocida como Convención de Belem Do Para, ratificada por Ley 24.632 en el año 1996

- Art. 75 inc. 23: prevé legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta 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.



## MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO

### **b) Convenios y Recomendaciones de la Organización Mundial del Trabajo**

- Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951);
- Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958);
- Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) ratificado por ley 23.451,
- Convenio sobre N° 190 la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, (2019)
- Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



## MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO

### **c) Normas nacionales**

- Ley 23.592: Actos discriminatorios. Adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.
- Ley 26.364: Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas
- Ley 26.485: Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales y su decreto Reglamentario 1011/2010. Ley 27501 que incorpora el acoso callejero como forma de violencia. Ley 27.533 incorpora a la violencia política.
- Ley 27.210 creación de Cuerpo de Abogadas y abogados para víctimas de violencia de género.
- Ley Micaela 27.499: Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.
- LCT arts. 17, 81, 172 a 186.



## MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO

### **d) Normas provinciales**

- Ley 8226 Adhesión a Ley 26485
- Ley 9263 Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral



## CASO 1: Sociedad Española c/Albino

**SOCIEDAD ESPAÑOLA DE BENEFIC. Y MUTUALIDAD  
HOSPITAL ESPAÑOL C/ ALBINO SANDES VICTOR  
MANUEL P / EXCLUSION TUTELA SINDICAL**

Expte. N° 158357

CUIJ: 13-04258298-5 (010406-158357)

27/03/2019

Excma. Sexta Cámara del Trabajo de la 1CJ

Confirmada por SCJM Sala II. 08/11/2019



## CASO 1 : Sociedad Española c/Albino

**Hechos:** La empleadora acciona a fin de obtener la exclusión de tutela otorgada al demandado en su carácter de delegado gremial de ATSA FATSA con el objeto de disponer la disolución del vínculo laboral con causa.

Denuncia como hecho que imputa al demandado: actos de maltrato y acoso en el lugar de trabajo a una trabajadora de una empresa de limpieza que prestaba servicios en el Hospital.

La posición del demandado: resistencia a la procedencia de la acción negando los hechos invocados por la empleadora.

### **La decisión:**

El Tribunal en el desarrollo de su sentencia, partió en señalar que procedería a la valoración de los hechos, en sintonía con la doctrina judicial establecida en “Rodríguez” de SCJM, análisis de conocimiento pleno sobre la ocurrencia del hecho que se denuncia, su proporcionalidad con la decisión que el accionante pretendía adoptar. Posición que va en concordancia con el criterio judicial fijado por la Corte Federal en “Calarota”.

Valoración de la prueba con perspectiva de género en el marco ley 26485 y normativa convencional.



## CASO 1 : Sociedad Española c/Albino

El magistrado preopinante, señaló que no se iba a realizar el análisis probatorio desde un marco de neutralidad, sino contextualizado en la situación de género ventilada en la causa.

Especial relevancia otorgó al relato de la víctima de agresión, meritándolo en sintonía con la exposición formulada por nota ante su empleadora que luego fuera comunicada a la accionante colocándola en conocimiento de la situación denunciada.

Se valoró a su vez, concordantemente con lo anterior la denuncia penal realizada por la víctima ante la Unidad Fiscal que dio origen al expediente penal.

Se ponderó a su vez, con especial atención, la declaración testimonial de un compañero de trabajo del demandado, quien habría llegado al lugar del hecho luego de ocurrido y estuvo con la supuesta víctima y con el supuesto agresor. Se ponderó que dicho testimonio fue coincidente con lo relatado por éste en la nota presentada.





## CASO 1 : Sociedad Española c/Albino

Se meritó dicho testimonio contextualizando este tipo de situaciones, con conocimiento de que los actos de la naturaleza que se le imputaban al trabajador demandado, son actos que ocurren en espacios de intimidad o soledad. En consonancia con ello se tuvo en consideración la percepción del testigo deponente del estado emocional en que visualizó a la supuesta víctima y los comportamientos tanto de ésta como del sindicado como agresor.

Destacó que desde ese contexto adquiere primordial valor la prueba indiciaria en función de las dificultades probatorias que existen en este tipo de controversias.

Finalmente, valoró las pautas de proporcionalidad oportunidad y causalidad para concluir en la procedencia de la acción a fin de levantar el velo de protección ante la gravedad de sus faltas.



## CASO 1 : Sociedad Española c/Albino

### **Confirmación del fallo por parte del Superior Tribunal Provincial**

#### **Voto del Dr. Adaro:**

Le atribuyó carácter de prueba directa a los testimonios de la agredida y del testigo que encontró al agresor y la víctima momento después del hecho en cuestión.

Destacó el valor probatorio fundamental de la declaración de la víctima de violencia, en forma concordante a reiteradas decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (ver Corte IDH, caso «Fernández Ortega y otros. vs. México», sentencia del 30/08/2010, serie “C” N° 215 y caso «Rosendo Cantú y otra Vs. México», sentencia de 31/08/ 2010, serie C No. 216, cf. párr. 100 y 89 respectivamente, antecedentes citados en mi voto, pronunciado en autos “F c/ Martínez, Facundo p/ amenazas y lesiones leves culposas”, N° 13-04335332-7/1)



## CASO 1 : Sociedad Española c/Albino

Identificó como prueba indiciaria al resto de los rastros valorados por el *a quo*, los cuales resultaron precisos y concordantes, y que reforzaron la posición de la actora: la presencia del agresor fuera de su horario de trabajo –y después de haber marcado su egreso-, en una habitación donde se encontraba en soledad con víctima. Defensa auto-contradictoria al dar explicaciones sobre el evento, entre otros.

Desestimó la defensa asumida por la demandada en cuanto a la falta de toda sanción durante los 10 años de antigüedad, remarcando el valor cualitativo de la falta, era suficiente para autorizar el desafuero solicitado por la patronal.

**Voto del Dr. Valerio:** realizó un enfoque desde el marco normativo convencional, en la ley nacional, en la amplitud probatoria en los casos de violencia.

Remarcó el rol del juez poniendo énfasis o reforzando el método de valoración de las pruebas por parte de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática.

Enfatizó el valor de la prueba indiciaria en este tipos de procesos en función del contexto en el que este tipo de conductas reprochables tienen lugar, con fuertes dificultades en materia de prueba.



## **CASO 2: García c/Altus**

### **GARCIA ALEJANDRA DANIELA C/ ALTUS S.A. P/ DESPIDO**

CUIJ: 13-04202120-7((010403-157852)

02/07/2021

Excma. Tercera Cámara del Trabajo de la 1CJ



## CASO 2: García c/Altus

**Hechos:** La trabajadora accionante demandó el pago de indemnizaciones derivadas de la extinción del vínculo laboral en contra de quien fuera su empleadora, argumentando que el despido directo dispuesto fue injustificado.

Por su parte, la demandada, entonces empleadora, resiste la procedencia de la acción, sosteniendo su decisión rupturista en dos causales para disponer el despido.

**La decisión:** Se tuvo por acreditado que la trabajadora se encontraba embarazada y que a su vez era portadora de una patología herniaria, con indicación de reposo e tratamiento quirúrgico. Se identifican a tales circunstancias como factor de desigualdad de vulnerabilidad y la existencia de situación de poder.

Se consideró probado que la trabajadora desplegó reiterados intentos de notificación a su empleadora de tales extremos, lo que fue ampliamente obstaculizado por esta última. Negativa sistemática en la recepción de las certificaciones médicas que daban cuenta del estado de salud y de embarazo de la trabajadora, obligándola **en esas condiciones especiales** a recurrir a otros mecanismos adicionales para dar a conocer su condición médica y las licencias otorgadas por los profesionales.



## CASO 2: García c/Altus

Se destacó desde un análisis con perspectiva de género que la conducta asumida por la empresa previo al distracto, y al disponer el mismo, se contraponía con los requerimientos legales, constitucionales y convencionales en pos de la protección de la mujer contra todo acto de violencia y discriminación a lo que se añadía que ésta se encontraba en estado de gravidez.

Se consideró como altamente reprochable bajo tales lineamientos tal conducta como así el emplazamiento formulado a la trabajadora a presentarse a trabajar **a sabiendas la empresa de su estado de salud y embarazo y de su imposibilidad para hacerlo.**

Comportamiento sostenido luego al extinguir el vínculo con fundamento de abandono de puesto de trabajo e imputaciones respecto de un supuesto comportamiento en relación a un cliente no acreditado en autos.

Por lo demás y en torno a la causal de despido directo invocada por la empleadora, se entendió que la demandada no logró en la causa acreditar tal extremo, admitiendo en su consecuencia los rubros indemnizatorios.



## CONSIDERACIONES PERSONALES

La necesidad de abordar los procesos judiciales desde una visión de género se impone no como facultad sino como un deber que pesa sobre todos los agentes judiciales, contextualizando la situación ventilada, identificándose si existe estereotipo, situación de poder, de desigualdad, vulnerabilidad, discriminación, o contexto de violencia.

Labor jurisdiccional ha de desarrollarse con plena conciencia de la dificultad probatoria que se patentiza en estos procesos y con mayor intensidad en los casos de violencia laboral de tipo sexual en los cuales no existen pruebas gráficas o documentales, brindándole especial valor al relato de la víctima.

Así también a los fines de otorgar un adecuado tratamiento a la problemática en materia de género, se impone a su vez la necesidad de adoptar un rol activo por parte de los jueces en pos de la tutela de la mujer en aquellas situaciones de vulnerabilidad, discriminación o violencia, mediante acciones positivas.

Se destaca la importancia del rol del juez en la prevención del daño, (labor en conjunto con las funciones resarcitoria y sancionatoria), con el fin de evitar que el daño se produzca o que el ya producido se acreciente o agrave, haciendo uso de medidas en función de lo normado por el art. 26 de la Ley 26.485 y en sintonía a su vez con lo dispuesto por los arts. 14 y ss, 19 28 y 33 CN, art. 1710 y cc de CCCN.

Como herramienta de utilidad al efecto, podrían adoptarse medidas de protección preventivas, tutelas innovativas, sentencias exhortativas.

Como ejemplo de medidas exhortativas de oficio dispuesta en la sentencia: “Muñoz” de nuestro Superior Tribunal, en el que ordena a la empresa a tomar cursos de violencia de género y requiere pedido de disculpas a la víctima. Podría agregarse que se ordene que instrumente protocolo para la prevención de violencia laboral.



## CONSIDERACIONES PERSONALES

Entiendo que ese rol debe asumirse no sólo en el dictado de la resolución definitiva, sino también en la tramitación del proceso, dictando medidas protectorias, y medidas probatorias necesarias en pos de la averiguación de la verdad real en el contexto específico, evitando la revictimización de la víctima.

A modo de conclusión entiendo que este rol de juez activo en el abordaje de casos en donde se ventilen situaciones de violencia de género, tanto en la función sancionatoria, preventiva y reparatoria, se constituye como mecanismo imprescindible a fin de garantizar la tutela judicial efectiva.



ABORDAJE DE LA  
VISIÓN DE GÉNERO EN  
EL DERECHO DEL  
TRABAJO

MUCHAS  
GRACIAS!

**MARÍA EUGENIA DÍAZ GUINLE**  
Juez de 3<sup>ra</sup> Cámara del Trabajo



**PODER JUDICIAL**  
PROVINCIA DE MENDOZA