

XIX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas

UNNE

2023

En homenaje a la Dra. Hilda Zulema Zárate

Corrientes - Argentina

XIX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas: UNNE / Silvia Alegre... [et al.]; compilación de Martín Chalup; Lucía Sbardella; dirigido por Mario R. Villegas. - 1a ed. compendiada. - Corrientes:

Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-3619-94-6

1. Derecho. I. Alegre, Silvia. II. Chalup, Martín, comp. III. Sbardella, Lucía, comp. IV. Villegas, Mario R., dir.
CDD 340.072

DECISIONES JUDICIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: APLICACIÓN EN LOS JUZGADOS DE CORRIENTES

Zeniquel, Santiago R.

santiagozeniquel@gmail.com

RESUMEN

¿Qué debe entenderse por “violencia”? En el ámbito del derecho, se puede abarcar lo penal, civil, laboral (cuestión que nos concierne en esta comunicación), por lo tanto, se trata de unificar los criterios. Con el deseo de abarcar los diversos supuestos que la sociedad se apunta hacia “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”. Las mujeres son las que más sufren las consecuencias de la violencia, por lo tanto, es necesario un cambio en toda la estructura que aliente a la igualdad entre todos los géneros, para lo cual un punto muy importante a reforzar es la perspectiva de género.

PALABRAS CLAVES

Mujeres, Justicia, Laboral.

INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género proporciona una nueva forma de ver, analizar, entender, de implementar los mecanismos de protección de los derechos de las mujeres, constatándose avances respecto a la construcción de un sistema integrador en términos de género, a nivel doctrinario, normativo y jurisprudencial en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. A través de estos mecanismos se ha iniciado un proceso de cambios respecto a la situación de las mujeres y los obstáculos que tienen estas para el ejercicio de sus derechos tratando de mantener estas prácticas para las generaciones posteriores.

La igualdad de los trabajadores se encuentra inmersa en la Constitución Nacional, Tratados y Convenios de Derechos Humanos, que vinieron a regular y proteger la discriminación que puede padecer el trabajador sin importar el género (Manili, 2019) La discriminación es sufrida por todos los agentes, pero de por sí las mujeres a lo largo de la historia han sido víctimas de los abusos que eran realizados por sus superiores y compañeros y, en virtud de eso se pretende erradicar la violencia

contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollan sus relaciones interpersonales, lo que llevo al dictado de la Ley N° 26.845.

La Constitución con esta reforma protege a la mujer y la pone al mismo nivel que los hombres, introduciendo en ella La Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, denominada Belém do Pará, que consagra el derecho que posee toda mujer a una vida libre, sin violencia ni discriminación dentro del ámbito público como en el privado. También aflora la idea de que las mujeres deben ser valoradas y educadas libremente de patrones y estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales que se basen en concepto de inferioridad o subordinación (Ortíz, 2021)

La perspectiva de Género acerca a los jueces a que estos tomen sus resoluciones desde la mirada de los Géneros y las relaciones de poder, pues otra crítica que se recibe, es que el derecho – con excepción de algunas normas – es neutral, objetivo y universal y ha sido injusto hacia las mujeres debido a que quienes lo aplican e interpretan son personas insensibles a las relaciones de poder entre los géneros. Desde esta óptica

se argumenta que la falta de una perspectiva de género en la administración de justicia ha causado un sesgo androcéntrico en la aplicación e interpretación de leyes que son neutrales y objetivas.

MÉTODOS

Este trabajo de investigación se llevó a cabo analizando distintas jurisprudencias realizadas en la Justicia de nuestra provincia, tomando como eje, la problemática de la cuestión de género y cómo resolvieron estos conflictos teniendo en cuenta el Derecho Positivo aplicable y su argumentación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al respecto, el Poder Judicial de la Provincia de Corrientes, en sus fallos ha empezado a aplicar la perspectiva de género en sus resoluciones, éstas vienen de dar una connotación más igualitaria y al mismo tiempo darles importancia a las cuestiones de género al momento de resolver en este aspecto. Del Análisis de distintos fallos podemos tomar como ejemplo la causa caratulada "Nalda c/ Kadima" en el cual, al demandado se le aplica una condena accesoria, que consiste en realizar un curso de capacitaciones de "Violencia Contra la Mujer" y "Perspectiva de Género"; todo esto es en virtud de que la actora logro demostrar que su empleador realizaba maltratos, no solo a ella (quien se encontraba en estado de embarazo) si no, que sus demás compañeras también eran víctimas del hostigamiento que ejercía su superior sobre ellas, sobre esto el Juez expreso "Cualquier tipo de violencia ejercida sobre la mujer, en cualquier ámbito, incluido el laboral, atenta no solamente al derecho de igualdad y a la no discriminación sino también al derecho a la dignidad y a la integridad humana" encuadrando el caso en las previsiones de las leyes relacionadas a la forma de violencia laboral que se enuncian tanto en el art. 5 de la Ley 19.587 y art. 5 de la Ley 26.485 "De Protección Integral Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres En Los

Ámbitos En Que Desarrollen Sus Relaciones Interpersonales." En pos de este fin, el juez termina aplicando el artículo 32 inc. C) -de la última Ley citada- al demandado que establece "...sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan, el/la Juez/a deberá aplicar alguna/s de las siguientes sanciones: c) Asistencia obligatoria del agresor a programas reflexivos, educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de conductas violentas...". En otra causa titulada "M. D. L. C. D. C. c/L., N. D. J. s/exclusión de tutela", además de considerar obligatorio que la parte demandada asista a cursos de violencia de género ordenó que "...arbitre la mejor manera de evitar encuentros entre ambos agentes, evitando el relevo mutuo de turnos y asigne distintos lugares dentro del área donde deban asentar sus registraciones" sin que esto, altere sus funciones normales, aplicando a su vez, lo que es la famosa "Ley Micaela" N° 27499 la cual fuere aprobada en el año 2019 que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Por último en el caso "Dimitroff Maria Emilia c/ Organización de Servicios Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ Despido" en el cual la trabajadora sufría hostigamiento sexual por parte de su empleador quien abusada de su poder de dirección y organización establecido en el artículo 68 de la Ley De Contrato De Trabajo, y esto afectaba la seguridad y estima de la misma, lo que genera una situación de violencia de género y por lo tanto contraria el art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 6 de la Convención Interamericana de Belem do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. No solamente eso, sino que también al haber realizado la denuncia de los

constantes acosos sexuales por parte de su gerente, la actora fue despedida de su empleo, acción que contraria lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT sobre "Discriminación, Empleo y Desocupación" y la Ley de Contrato de Trabajo en sus artículos 17 y 81 que prohíben cualquier tipo de discriminación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley 20.744 de 1976. Contrato de Trabajo. 13 de mayo de 1976.

Ley 24.632 de 1996. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem do Pará. 13 de marzo de 1996.

Ley 26.485 de 2009. Protección Integral a las mujeres. Boletín Oficial, 11 de marzo de 2009.

Manili P. (2019). *Manual de Derecho Constitucional: cuadros sinópticos*. Astrea.

Ortíz, D. O. (2021). Temas puntuales sobre alimentos con perspectiva de género. MicroJuris.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23, (2), pp. 121-133.

Sosa, C. F. (2021). *El derecho laboral y la perspectiva de género*. Universidad del Siglo XXI.

Triguero, C. S. (2014). La violencia de género en el ámbito laboral. *Revista de Derecho*, 15.

EJE TEMÁTICO DE LA COMUNICACIÓN

Derechos Humanos / Sujetos Vulnerables

FILIACIÓN

AUTOR 1: Becario De Investigación De Postgrado - PEI-FD 2022/001 - SGCYT - UNNE