



Oficina de Violencia de Género del STJ de Entre Ríos

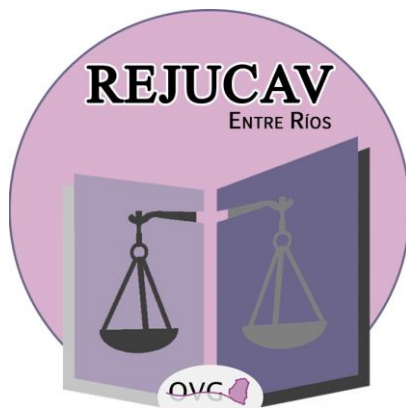
## **INFORME DE RESULTADOS DEL REJUCAV**

**(REGISTRO JUDICIAL DE CAUSAS Y ANTECEDENTES DE VIOLENCIA DE ENTRE RÍOS)**

### **SOBRE VIOLENCIA CONTRA A LA MUJER**

### **EN LA MODALIDAD LABORAL**

**Ley 10058/26485**



**Junio 2018**

# INFORME REJUCAF ENTRE RIOS SOBRE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN MODALIDAD LABORAL - Ley 10058/26485<sup>1</sup>

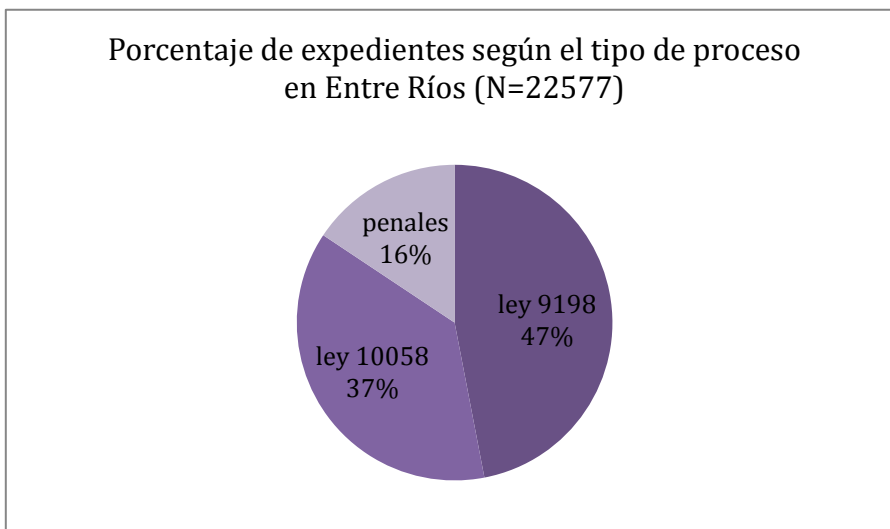
Corte: 01-01-2016 al 06-06-2018

## 1. Cantidad de Expedientes registrados según el Tipo de Proceso en la Provincia de Entre Ríos

Desde la puesta en funcionamiento del Sistema REJUCAF, se registraron un total de **22577 expedientes** tramitados.

Encontramos que el 46.97 % corresponden a violencia familiar; el 37.37 % a violencia contra la mujer y el 15.66 % a delitos vinculados a dichos tipos de procesos.

Tipo de proceso	cantidad	porcentaje
ley 9198	10605	46.97
ley 10058	8437	37.37
penales	3535	15.66
total	22577	100.00



---

<sup>1</sup> Corte: 01-01-2016 al 06-06-2018. Realizado el 06 de junio, 2018 - 12:26

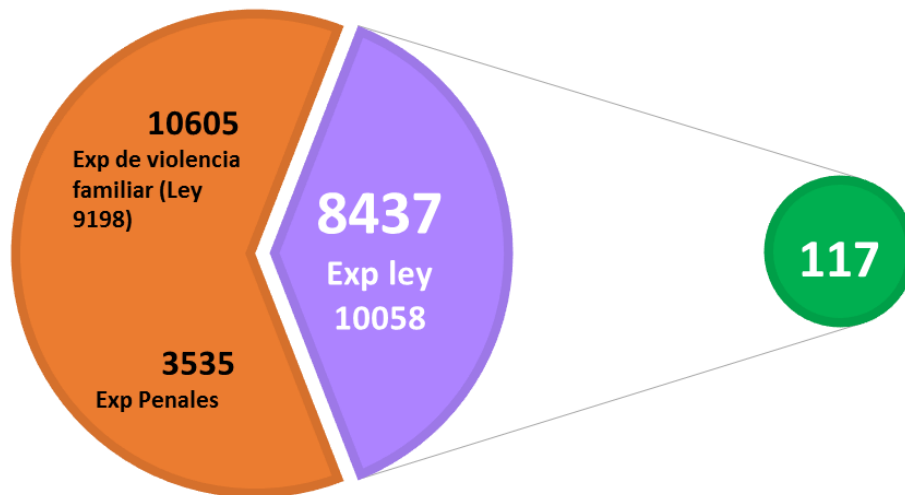
## 2. Cantidad de Expedientes analizados en la modalidad laboral Ley 10058

Entre los expedientes que se ingresan a REJUCAV en el marco de la ley 26.485 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia la mujer, se han previsto incluir las situaciones que se producen en la modalidad laboral y que son cargados al sistema por el Juzgado que lo tramita, en general en el fuero laboral. Recordemos que esta ley cuenta con características de transversalidad y protección de los derechos humanos fundamentales, y que resulta aplicable y opera como pauta interpretativa, unida a las Convenciones Internacionales que le dan fundamento, a diversas instituciones y ramas del derecho.

La ley 26.485 en el art. 6 inc. "c" se define la Violencia laboral contra las mujeres como *"aquella que 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"*.

Sobre un total de **22577 expedientes** cargados en REJUCAV, **8437 corresponden a violencia contra la mujer**. Entre ellos, se registra en la **modalidad laboral 117 expedientes, lo cual corresponde al 1.38 %**.

<b>Modalidad de violencia Exp 10058</b>	<b>cantidad</b>	<b>porcentaje</b>
Domestica	8248	97.02
Institucional	41	0.48
Laboral	117	1.38
Libertad reproductiva	9	0.11
Obstétrica	4	0.05
Causa mediática	82	0.96
total	8501	100.00



### 3. Mujeres víctimas de violencia laboral

El número de **mujeres víctimas de violencia en la modalidad laboral es de 121, registradas** en los 117 expedientes analizados, cifra significativa tratándose de una de las modalidades de violencia menos denunciadas y de incipiente visibilización.

Cabe aclarar que en algunos expedientes se registra más de una víctima. La CIDH <sup>2</sup> destaca que el adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres – libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad – es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento, y la autonomía de las mujeres. Las limitaciones en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres tienen asimismo repercusiones en el ejercicio de todos sus derechos humanos, incluyendo sus derechos económicos, sociales y culturales en general. Tiene dicho la Jurisprudencia que: Habiéndose acreditado que existió un supuesto de violencia laboral configurado por una conducta persecutoria, discriminatoria, abusiva e injuriosa a la que fue sometida la actora en los últimos años de la relación laboral, el caso encuadra en las disposiciones de la Ley 26485 y su dec. Reglam. 1011/2010 de Protección Integral a las Mujeres que contempla y reprime específicamente las conductas que, basadas en una relación desigual de poder, afectan “...la vida, la libertad, dignidad, integridad física y psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...” y situaciones donde la violencia se expresa como hostigamiento, humillación coerción verbal, etc. que apareja como consecuencia un perjuicio a la salud psicológica y a la auto determinación (arts.4° y 5°) norma que encuentra sustento en lo normado por los arts.1° de la Convención sobre la

<sup>2</sup> CIDH, informe “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”. OEA/Serv.L./V/II.143.Doc.59 de fecha 3 de noviembre de 2011, nro. 17.

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y 2° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”. Poder Judicial de la Nación 11 USO OFICIAL CNAT Sala I Expte N° 2.149/09 Sent. Def. N° 86.972 del 31/5/2011 “L., I.I. c/Instituto de Investigaciones Metabólicas SA y otros/accidente – ley especial” (Pasten de Ishihara – Vilela)

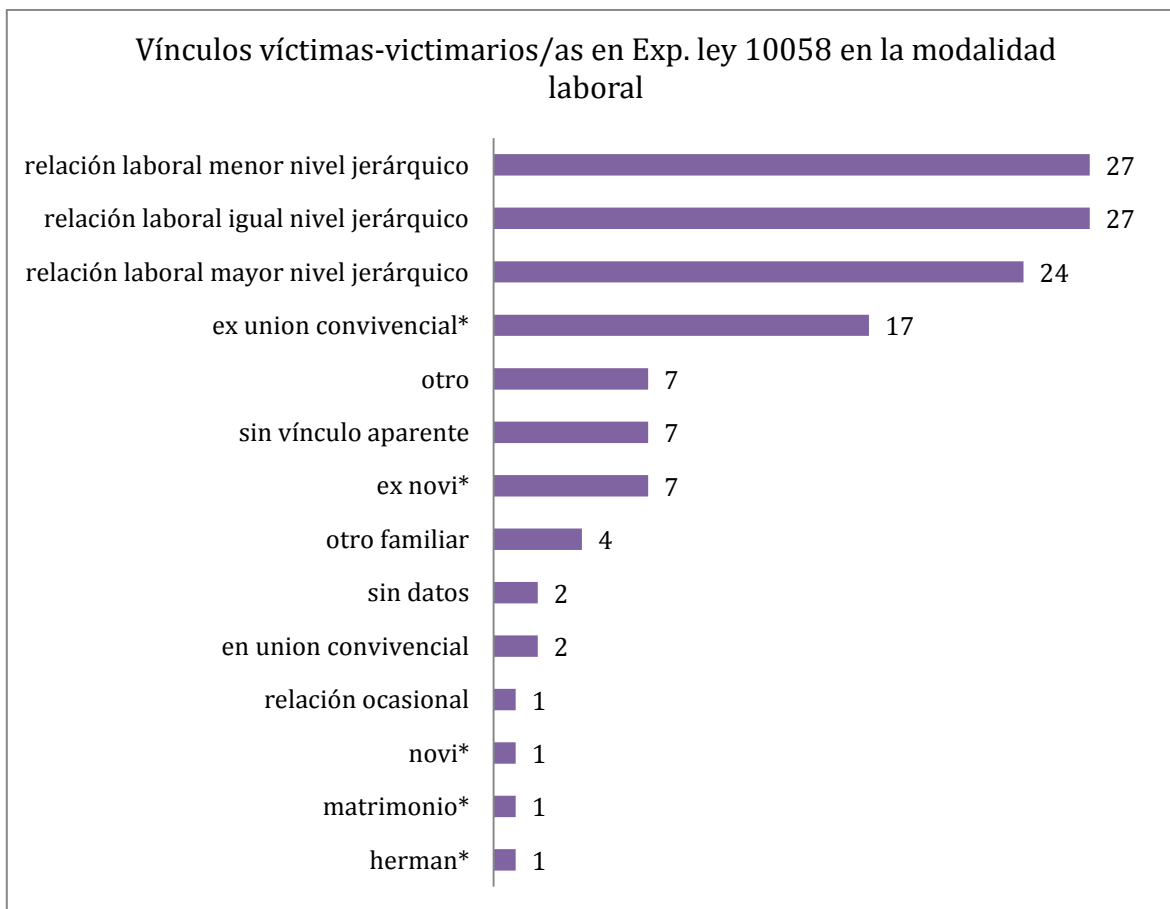
#### 4. Vínculos Víctimas - Victimarios/as en modalidad laboral

Con respecto al tipo de vínculo entre personas ingresadas como víctimas y victimarios en expedientes de violencia contra la mujer en la modalidad laboral, se encuentra 21.09 % en una RELACION LABORAL DE IGUAL NIVEL JERARQUICO, 18.75 % en UNA RELACION LABORAL DE MAYOR NIVEL JERARQUICO y 21.09 % en una RELACION LABORAL DE MENOR NIVEL JERARQUICO en relación a la persona denunciada.

En gran parte de las denuncias, se da cuenta de la existencia de otro tipo de vínculo, familiar o amoroso, además del de tipo laboral, como en el caso de ex unión convivencial, que se encuentra presente en 17 casos.

Los vínculos que se registran en la modalidad laboral son:

<b>Vínculos Víctimas - Victimarios/as en modalidad laboral. Ley 10058</b>	<b>cantidad</b>	<b>porcentaje</b>
en unión convivencial	2	1.56
ex novi*	7	5.47
ex unión convivencial*	17	13.28
herman*	1	0.78
matrimonio*	1	0.78
novi*	1	0.78
otro familiar	4	3.12
relación laboral igual nivel jerárquico	27	21.09
relación laboral mayor nivel jerárquico	24	18.75
relación laboral menor nivel jerárquico	27	21.09
relación ocasional	1	0.78
sin vínculo aparente	7	5.47
sin datos	2	1.56
Otro vínculo	7	5.47
total	128	99.98

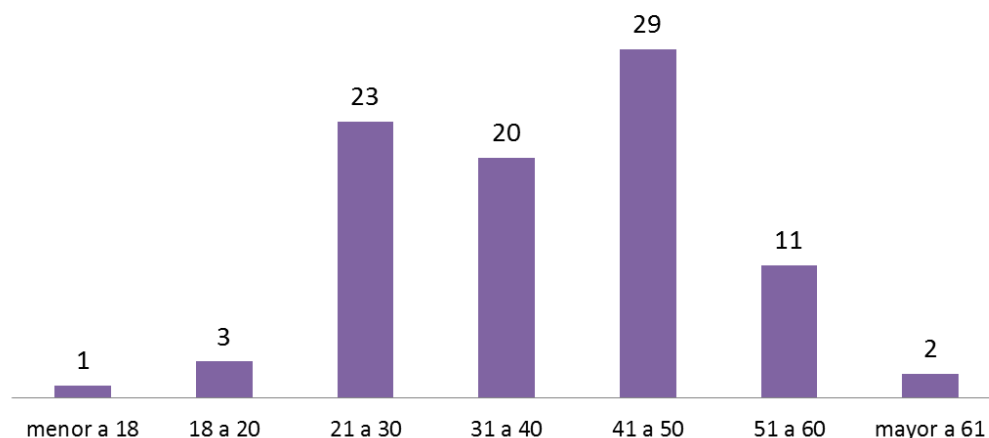


## 5. Edad de las mujeres víctimas de violencia en la modalidad laboral

De los registros provenientes del REJUCAV, en 89 casos se cuenta con el dato de la edad de las mujeres que denuncian ser víctimas de violencia laboral, siendo la **edad promedio de 38 años**.

Edad	cantidad	porcentaje
menor a 18	1	1.12
18 a 20	3	3.37
21 a 30	23	25.84
31 a 40	20	22.47
41 a 50	29	32.58
51 a 60	11	12.36
mayor a 61	2	2.25

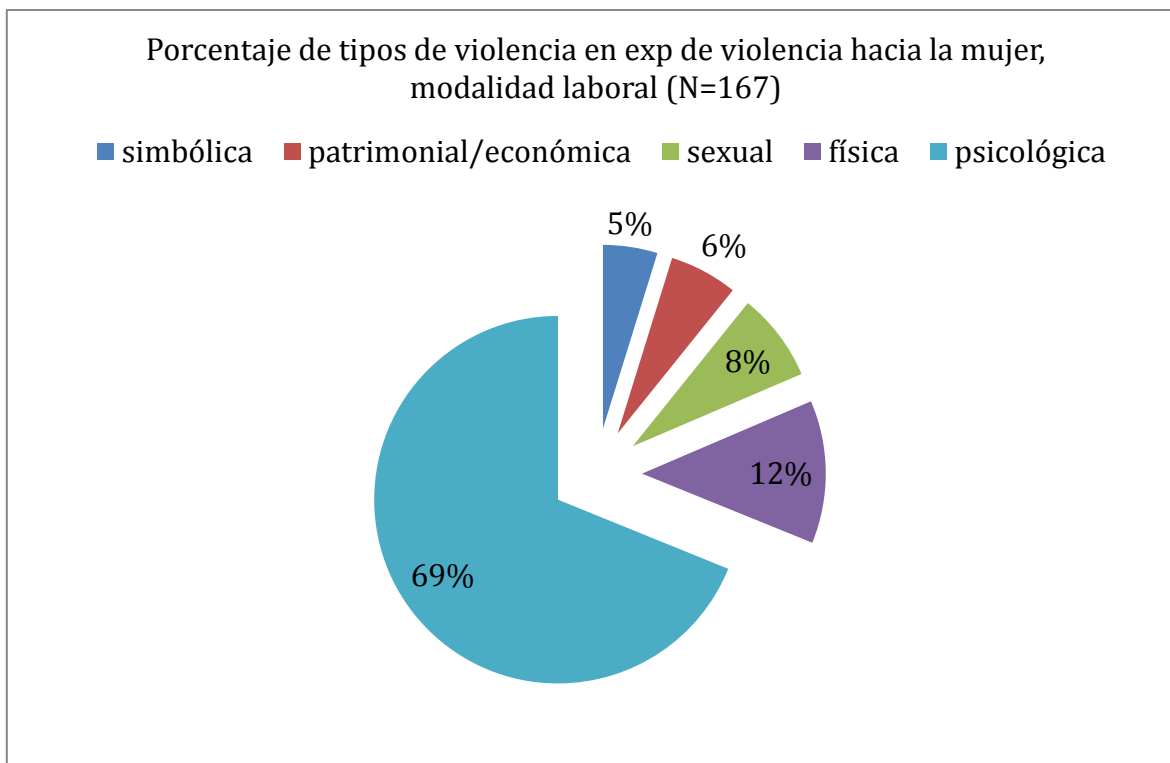
### Edad de las mujeres víctimas de violencia en la modalidad laboral (N=89)



## 6. Tipos de violencia presentes en las denuncias por violencia en modalidad laboral

Sobre un total de 117 expedientes ley 10058 en los cuales se presenta violencia en modalidad laboral, el tipo de violencia que se registra con mayor frecuencia es psicológica (N= 115 - 68.86 %), seguida de violencia física (N= 21 - 12.57 %).

Tipo de violencia denunciada	cantidad	porcentaje sobre total de expedientes	porcentaje sobre total de denuncias
simbólica	8	6,8	4.79
patrimonial/económica	10	8,5	5.99
sexual	13	11,1	7.78
física	21	17,9	12.57
psicológica	115	98,2	68.86



La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.<sup>3</sup>

El Comité insta al Estado parte a reforzar las disposiciones legislativas y otras medidas destinadas a luchar realmente por la igualdad efectiva de derechos del hombre y la mujer y a combatir todas las formas de discriminación contra la mujer. A este respecto, el Comité recuerda su Observación general N° 16 (2005) sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales. El Comité reitera su anterior recomendación en el sentido de que el Estado parte redoble sus esfuerzos para promover la igualdad entre los géneros en todas las esferas de la vida. Con respecto al empleo, el Comité alienta al Estado parte a considerar las opciones legales, la creación de capacidad y los servicios que permitan

---

<sup>3</sup> CEDAW, La violencia contra la mujer, recomendación general N° 19 (11° período de sesiones, 1992), párrafo 17 y 18.



a mujeres y hombres conciliar sus obligaciones profesionales con sus obligaciones familiares. También exhorta al Estado parte a que promueva el empleo de la mujer en el sector formal de la economía. (...) El Comité exhorta enérgicamente al Estado parte a que apruebe y aplique medidas legislativas que prohíban expresamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, y a que tipifique esa conducta en la legislación penal y laboral.<sup>4</sup>

## 7. Denunciante en expedientes Ley 10058 modalidad laboral

Sobre un total de 117 expedientes ley 10.058/26.485 de modalidad laboral se encuentran formuladas las denuncias de modo directo **por la propia víctima** en el **97.44 % de los casos**.

<b>Denunciante en Exp Ley 10058, modalidad laboral (N=117)</b>	<b>cantidad</b>	<b>porcentaje</b>
anónima	1	0.85
víctima	114	97.44
sin datos	2	1,7
total	117	99.99

## 8. Lugar de presentación de la denuncia en expedientes Ley 10058 modalidad laboral

El organismo de mayor recepción de denuncias de violencia contra la mujer en la modalidad laboral es policía (N= 89, 76.07%), también se reciben en juzgados (N=11; 9,4 %) y fiscalía (N= 12; 10,26 %).

<b>Lugar de presentación de la denuncia. Exp Ley 10058. Modalidad laboral</b>	<b>cantidad</b>	<b>porcentaje</b>
fiscalía	12	10.26
juzgado	11	9.40
policía	89	76.07
subsecretaría / área mujer	1	0.85
otro organismo	3	2.56
sin datos	1	0.85
total	117	99.99

---

<sup>4</sup> CESCR, informe III para Argentina, del año 2011, párrafos 14 y 16.

## 9. Organismos Judiciales que intervienen en las denuncias por violencia en modalidad laboral

<b>ORGANISMO JUDICIAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SALA DEL TRABAJO	1
JUZGADO CIVIL Y COMERCIAL	5
UNIDAD FISCAL PARANA	5
JUZGADO DE PAZ	13
JUZGADO DE FAMILIA Y PENAL DE NIÑA/OS Y ADOLESCENTES	26
JUZGADO DEL TRABAJO	32
JUZGADO DE FAMILIA	35
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>

