

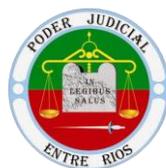
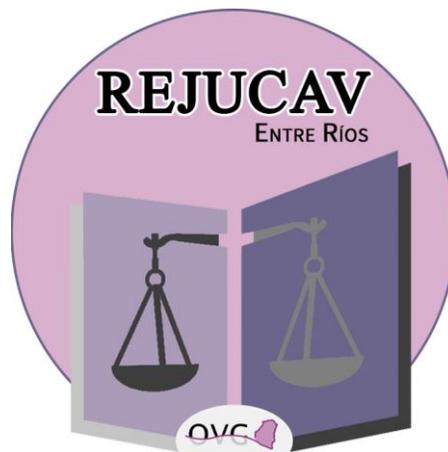


Oficina de Violencia de Género del STJ de Entre Ríos

**INFORME DE RESULTADOS DEL REJUCAV  
(REGISTRO JUDICIAL DE CAUSAS Y ANTECEDENTES DE VIOLENCIA DE ENTRE RÍOS)**

**SOBRE VIOLENCIA HACIA A LA MUJER  
EN LA MODALIDAD LABORAL**

**Ley 10058/26485**



Agosto 2017

## **INFORME REJUCAV ENTRE RIOS SOBRE VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN MODALIDAD LABORAL - Ley 10058/26485**

Corte: 21/03/16 hasta 16/08/2017

### **1- Cantidad de expedientes analizados:**

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 13928 expedientes cargados en REJUCAV, **5315 (38%)** corresponden a **violencia contra la mujer**. Entre ellos, se registra en la **modalidad laboral 77 expedientes**, lo cual corresponde al 1,4 %.

Cuando comienza a implementarse REJUCAV, no todos los juzgados laborales identificaban antecedentes de denuncias de violencia contra la mujer en dicho ámbito, detectándose muy pocos casos en el territorio provincial hasta marzo 2016.

### **2- Mujeres víctimas de violencia laboral:**

El número de **mujeres víctimas de violencia en la modalidad laboral es de 82, registradas** en los 77 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>1</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 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 Nº 2.149/09 Sent. Def. Nº 86.972 del 31/5/2011 “L., I.I. c/Instituto de Investigaciones Metabólicas SA y otros/accidente – ley especial” (Pasten de Ishihara – Vilela)

### **3- Vínculos víctimas-victimarios/as**

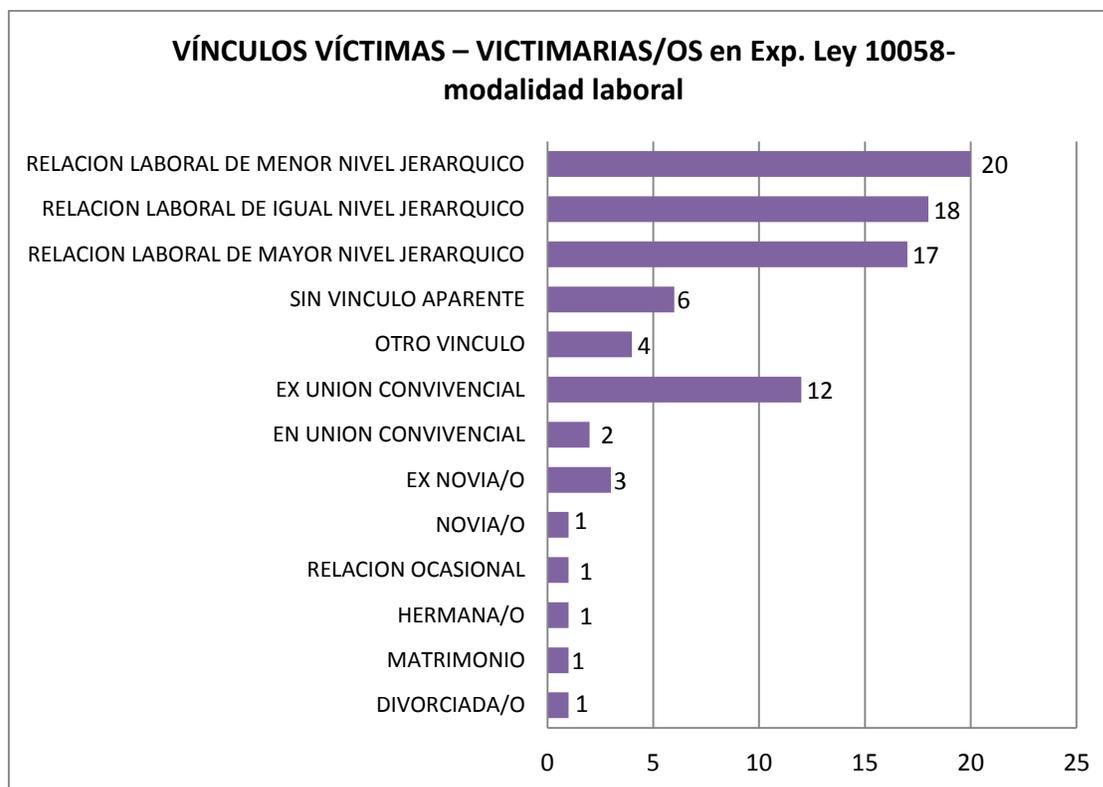
Con respecto al **tipo de vínculo entre personas ingresadas como víctimas y victimarios**, el que se registra con mayor frecuencia (**24,4%**) corresponde a los casos en los cuales quien denuncia se encuentra en una **RELACION LABORAL DE MENOR NIVEL JERARQUICO** en relación a la persona denunciada, encontrándose presentes también en grado de importancia casos en los que la víctima se encuentra en RELACION LABORAL DE IGUAL NIVEL JERARQUICO (22%) y en RELACION LABORAL DE MAYOR NIVEL JERARQUICO (20,7%), no resultando estadísticamente significativa la diferencia entre dichos grupos.

---

<sup>1</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.

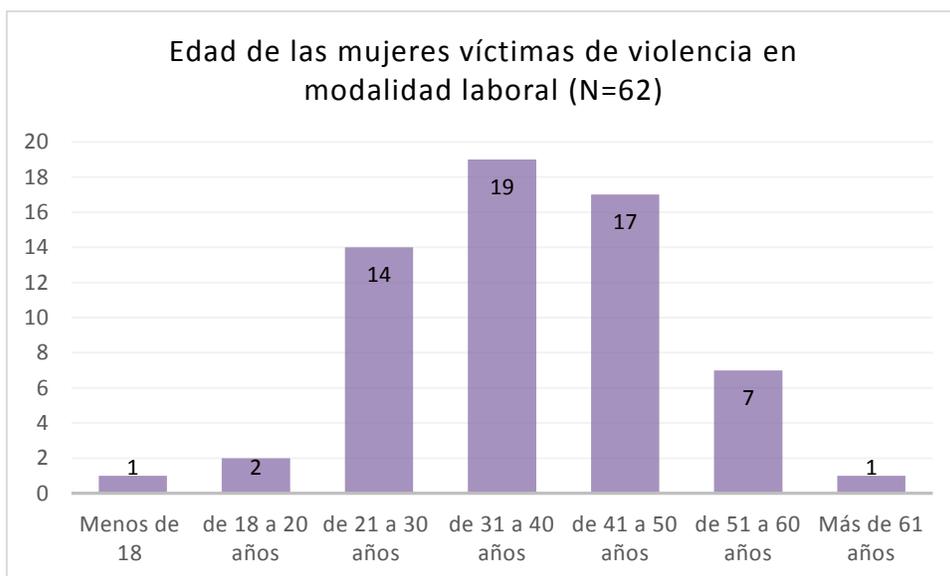
En gran parte de las denuncias, se da cuenta de la existencia de otro tipo de vínculo, familiar o amoroso, además del de tipo laboral, como en el caso de ex unión convivencial, que se encuentra presente en 12 casos.

<b>VÍNCULOS VÍCTIMAS – VICTIMARIAS/OS en Exp. Ley 10058- modalidad laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
DIVORCIADA/O	1	1,2
MATRIMONIO	1	1,2
HERMANA/O	1	1,2
RELACION OCASIONAL	1	1,2
NOVIA/O	1	1,2
EX NOVIA/O	3	3,7
EN UNION CONVIVENCIAL	2	2,4
EX UNION CONVIVENCIAL	12	14,6
OTRO VINCULO	4	4,9
SIN VINCULO APARENTE	6	7,3
RELACION LABORAL DE MAYOR NIVEL JERARQUICO	17	20,7
RELACION LABORAL DE IGUAL NIVEL JERARQUICO	18	22,0
RELACION LABORAL DE MENOR NIVEL JERARQUICO	20	24,4
Sin datos	1	1,2



#### 4- Edad de las mujeres víctimas de violencia en la modalidad laboral

De los registros provenientes del REJUCAV, en 62 casos se cuenta con el dato de la edad de las mujeres que denuncian ser víctimas de violencia laboral. El rango de edad en el que se presentan más denuncias es el que abarca de 31 a 40 años de edad (N=19-30,6%), siendo la edad promedio de 37,6 años.



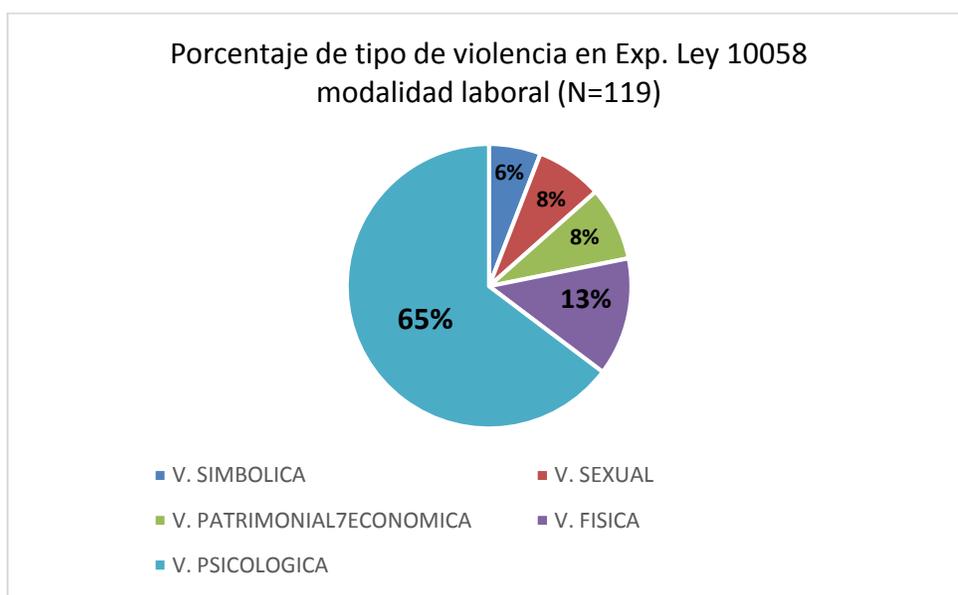
#### 5- Tipos de violencia presentes en las denuncias por violencia en modalidad laboral

Sobre un total de 77 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=77-65%), seguida de violencia física (N=16-13%).

Tipo de violencia Exp. Ley 10058 - LABORAL	Frecuencia
V. SIMBOLICA	7
V. SEXUAL	9
V. PATRIMONIAL / ECONOMICA	10
V. FISICA	16
V. PSICOLOGICA	77
TOTAL	119

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>2</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 a mujeres y hombres conciliar sus obligaciones profesionales con sus obligaciones familiares. También exhorta al Estado

<sup>2</sup> CEDAW, La violencia contra la mujer, recomendación general N° 19 (11º período de sesiones, 1992), párrafo 17 y 18.

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>3</sup>

#### **6- Organismos Judiciales que intervienen en las denuncias por violencia en modalidad laboral**

<b>ORGANISMO JUDICIAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>
JUZGADO CIVIL Y COMERCIAL	5
JUZGADO DE FAMILIA	19
JUZGADO DE FAMILIA Y PENAL DE NIÑA/OS Y ADOLESCENTES	18
JUZGADO DE PAZ	7
JUZGADO DEL TRABAJO	25
OFICINA DE MEDIOS ALTERNATIVOS	1
SALA DEL TRABAJO	1
UNIDAD FISCAL PARANA	1
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>

---

<sup>3</sup> CESCR, informe III para Argentina, del año 2011, párrafos 14 y 16.