

CARRERA DE RELACIONES DEL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Materia optativa: DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. APORTES DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO. ARMONIZACIÓN CON LA LEY 26.485

Profesora a cargo Viviana Mariel Dobarro (Adjunta Regular con dedicación semiexclusiva, Titular Interina en la materia Derecho del Trabajo I y Adjunta Regular con dedicación simple en la materia Derecho del Trabajo II. Se adjunta CV)

Equipo docente: Dra. Claudia Marcela Baldiviezo y profesores invitados especializados en aspectos puntuales de la materia.

FUNDAMENTOS:

1.- Objetivos generales:

Analizar un fenómeno que, pese a los grandes progresos que ha experimentado la humanidad durante la última centuria, sigue teniendo suma actualidad e innumerables implicancias personales, sociales y económicas: la discriminación, en particular, aquella fundada en razón del género y con especial referencia al ámbito de las relaciones laborales.

Reflexionar sobre cuáles son los grupos más vulnerables a la discriminación y, en especial, el género como un factor respecto del cual, pese a los enormes avances que se han logrado, todavía persisten innumerables situaciones de violación al derecho a un trato igualitario.

Debatir acerca de la importancia que los estereotipos sobre el "rol" de la mujer en el ámbito familiar y laboral tienen en el abordaje de esta problemática. Analizar los caminos a seguir en pos de modificar dichos estereotipos, particularmente el gran desafío que para la educación –informal y formal y en cualquiera de los niveles- este fenómeno significa. Analizar las nuevas tendencias en el ámbito de la O.I.T. en materia de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Examinar las distintas manifestaciones que las conductas discriminatorias suelen adoptar en la realidad cotidiana del ámbito laboral, tanto en el ingreso al puesto de trabajo, durante su vigencia o a la disolución del vínculo.

Distinguir las nociones de "no discriminación", "igualdad de trato" e "igualdad de oportunidades" y su recepción en la normativa nacional e internacional.

Plantear el derecho a no ser discriminatorio como un derecho fundamental de la persona humana, que se deriva de su intrínseca dignidad y que, por tanto, integra el dominio del jus cogens.

Remarcar el rol que han tenido y que actualmente les cabe a las organizaciones internacionales en materia de lucha contra la discriminación y, en particular, por razón de género y los postulados y líneas de acción que se propician, por ejemplo desde la Organización Internacional del Trabajo; así como también a las asociaciones sindicales, intermedias y a los demás actores sociales.

Debatir sobre la importancia de la labor judicial en la materia, particularmente del accionar del magistrado laboral, tanto en lo relativo a la tutela de los derechos fundamentales y la defensa de los derechos a la "igualdad de trato" y la "igualdad efectiva de oportunidades", como también las medidas correctivas que a través de diferentes pronunciamientos judiciales se han adoptado en lo relativo a discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

2.- Objetivos específicos:

Revisar los principales hitos históricos en la lucha por la eliminación de la discriminación por razón de género, especialmente en sus diversas manifestaciones en el ámbito laboral.

Detallar el plexo normativo que tutela los derechos fundamentales de la persona humana; particularmente las disposiciones que establecen el derecho a la igualdad de trato y sancionan las conductas discriminatorias; así como la evolución doctrinaria y jurisprudencial operada en la materia, tanto a nivel nacional como internacional, con particular referencia a las cuestiones de género.

Analizar los alcances de la prohibición de efectuar discriminaciones y de la obligación de dispensar un trato igualitario en el ámbito laboral; relacionar dichos postulados con los principios generales del derecho del trabajo.

Debatir sobre los supuestos de trato desigual que con más frecuencia se verifican en la contratación, en la selección del personal, en materia remuneratoria y de premios, en los ascensos y en los despidos; especialmente aquellos por causa de maternidad, matrimonio o de actividad sindical, en los que razones estrictamente vinculadas con el género fundamentan la decisión empresarial.

Examinar la violencia en el ámbito laboral y sus múltiples manifestaciones. Distinguir en las situaciones de acoso laboral, tanto el psicológico, el moral, como el sexual, las distintas consecuencias (físicas, psíquicas, morales y patrimoniales) que de tal violación a la dignidad de la persona humana y su privacidad se pueden derivar.

Detallar las modificaciones operadas en el sistema normativo en lo referido a las medidas de acción positiva, en especial con relación a las mujeres y debatir sobre los alcances y eficacia de las medidas de acción positiva como mecanismo para corregir la "desigualdad de oportunidades" que afecta a los integrantes de ciertos grupos y, entre otros, les dificulta el acceso al empleo o el ejercicio de determinados cargos.

Distinguir las diferentes vías procesales a las que se puede recurrir ante una conducta discriminatoria, en particular, la acción de amparo, así como los alcances de la decisión judicial y el posible acceso a la jurisdicción supranacional e internacional. Analizar pormenorizadamente las dificultades que en materia probatoria pueden presentarse en este tipo de situaciones y las nuevas tendencias en la materia, tal el caso de la aplicación de la teoría de las cargas dinámicas probatorias.

Remarcar la importancia que, en la resolución de los conflictos vinculados con la discriminación y, en particular, por razón de género en el ámbito laboral, tiene el fomento de mecanismos de auto composición y la acción sindical, manifestada tanto a través de la negociación colectiva como del accionar cotidiano de los dirigentes sindicales, como agentes de difusión y asesoramiento frente a esta problemática.

3.- Articulación con el plan de la carrera: Los contenidos a desarrollar durante la cursada de la materia requieren una formación previa en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

4.- Área de vacancia a la que aplica: Género y diversidad – Maltrato y violencia laboral.

5.- Contenido

Unidad I: De discriminación, prejuicios y estereotipos: historia y panorama actual.

1. La evolución histórica de la lucha contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades, en particular por razón de género.
2. Patriarcado: evolución histórica y construcción cultural. El paso del ámbito “privado” a la vida “pública”.
3. La discriminación: grupos más vulnerables, prejuicios que encubre, conductas más frecuentes y daños que ocasiona. Los tradicionales motivos o causales de discriminación (raza, nacionalidad, sexo, edad, religión, opiniones políticas, opiniones gremiales, etc.) y los nuevos o de más reciente reconocimiento (diabetes, epilepsia, sida, ciertos caracteres físicos, preferencias sexuales, etc.).
4. Análisis particular de ciertos prejuicios y estereotipos socialmente difundidos en el siglo XXI: la “imagen”, la “condición socioeconómica”, entre otros. La pobreza y la exclusión social. Los patrones sociales de comportamiento. El lenguaje y su rol en la reproducción de los prejuicios y estereotipos. Los medios de comunicación.
5. Análisis particular de los estereotipos vinculados con el género y sus aristas prácticas en la vida familiar y laboral. El lenguaje sexista. El rol de los medios de comunicación y de la educación. La violencia simbólica contra la mujer.

Unidad II: De la igualdad de trato a la igualdad de oportunidades en el derecho constitucional y en el derecho internacional.

1. El derecho constitucional argentino frente a la discriminación. Evolución de la jurisprudencia de la C.S.J.N. en materia de normas, actos y conductas discriminatorias. De “Ratto c/ Stani” a “Álvarez c/ Cencosud”.
2. El derecho internacional de los derechos humanos frente a la discriminación. La labor de los organismos internacionales en la lucha contra la discriminación. Las obligaciones estatales. La persona humana como sujeto titular. La jurisdicción supranacional e internacional. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
3. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
4. La acción de la O.I.T. y las normas internacionales en materia de discriminación, con especial referencia a las situaciones de género. Los convenios 100 y 111. La Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: La hora de la igualdad en el trabajo.
5. La perspectiva de la O.I.T. respecto del trabajo decente y el diálogo social y su influencia en la lucha contra la discriminación. Las organizaciones de empleadores y

de trabajadores: interlocutores fundamentales para lograr la igualdad. La negociación colectiva ¿una vía hacia la igualdad?

6. La "igualdad real de oportunidades" y las medidas correctivas o de fomento. Las acciones afirmativas y su recepción constitucional. Las medidas de acción positiva y el acceso al empleo. Las medidas de acción positiva o afirmativa en el derecho comparado. La cuestión desde la perspectiva de la O.I.T. Las políticas públicas.

Unidad III. Practicas discriminatorias en el ingreso al puesto de trabajo.

1. Perfiles actuales del trato desigual en el ingreso al puesto de trabajo. La etapa precontractual.
2. El proceso de selección del personal. Alcances de la libertad de elección. Manifestaciones de la discriminación por razón de genero en el ingreso al puesto de trabajo. La cuestión de la "imagen" o "buena presencia". La entrevista que invade el derecho a la intimidad.
3. El caso "Freddo" y sus implicancias prácticas. El caso "Sisnero" y las chóferes de transporte de pasajeros en la Pcia. de Salta.
4. El fomento de la contratación de quienes integran determinados grupos. Los cupos femeninos en la negociación colectiva y en la actividad sindical.

Unidad IV. La vigencia del contrato de trabajo y los actos o conductas discriminatorias.

1. El Contrato de trabajo. Deberes y obligaciones de las partes: prestaciones básicas y deberes implícitos. Los poderes del empleador y el ejercicio abusivo de las facultades conferidas.
2. El ius variandi o poder de modificar ciertas condiciones de trabajo: límites. Sanciones frente al ejercicio abusivo del ius variandi. El reestablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas por vía cautelar.
3. El otorgamiento o la quita de las horas extras y el principio de igualdad. El derecho de premiar y la obligación de dar igual tratamiento. La prueba de los méritos. Los salarios de convenio y el principio de no discriminación. Los acuerdos pluriindividuales y el trato discriminatorio. Las rebajas remuneratorias. Las gratificaciones y el principio de trato igual.
4. La dignidad y la privacidad de la persona trabajadora. Los controles personales. El uso del correo electrónico en el ámbito laboral, su limitación y control por parte del empleador.
5. La suspensión de ciertas prestaciones del contrato. El orden de antigüedad en las suspensiones. Las facultades disciplinarias y los límites en su ejercicio. El uso de los poderes del empleador con fines persecutorios o discriminatorios.

Unidad V. Las normas específicas de protección del trabajo de "mujeres".

1. Normativa que protege especialmente la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Alcances de las normas constitucionales, internacionales y legales. Normas especiales en materia de jornada y descanso.
2. El "techo de cristal" o dificultades para acceder a ciertos cargos.

3. La problemática del salario y las desigualdades que en identidad de circunstancias se verifican con relación a los trabajadores hombres.
4. Protección de la maternidad. La garantía de estabilidad. Presunción legal. Licencia por maternidad. Situación de la mujer al finalizar su licencia. La excedencia. La lactancia. El despido por matrimonio. Presunción legal. El incremento indemnizatorio.
5. Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Alcances de la normativa de la O.I.T. Déficits del derecho interno. Supuestos no comprendidos. La situación de adopción, tratamientos de fertilización, abortos espontáneos, familias monoparentales, familias ensambladas, responsabilidades familiares que no se derivan de la maternidad, entre otras problemáticas: su tratamiento.
6. Políticas públicas tendientes a eliminar la discriminación y violencia contra la mujer. Políticas públicas tendientes a la concientización en la materia. Políticas públicas tendientes a la democratización y reparto igualitario de las responsabilidades familiares. Campañas de concientización. El rol de la educación “formal” e “informal” en la materia.

Unidad VI. La violencia laboral y, en particular, la violencia contra las mujeres.

1. Acoso laboral: psicológico, moral y sexual. Diferencias conceptuales, objetivos y sujetos. Consecuencias en la persona trabajadora y en las empresas.
2. El Marco jurídico nacional e internacional. La Constitución Nacional: el principio “alterum non laedere” y el derecho a la salud. Los Tratados internacionales: su operatividad. La Ley de Contrato de Trabajo.
3. La ley 23.592. La reparación del daño causado: distintos sistemas, el tarifado y la reparación integral. Tendencias jurisprudenciales en materia de violencia en las relaciones laborales.
4. La ley 26.485 y su reglamentación. La violencia laboral contra la mujer: diferentes manifestaciones. La invisibilización y naturalización de la violencia contra la mujer. Sanciones. Aristas procesales.

Unidad VII. La igualdad de trato en las relaciones colectivas del trabajo.

1. La libertad sindical. El principio de no discriminación en la vida interna sindical. La libertad de constituir asociaciones sindicales. La libre afiliación y la prohibición de efectuar discriminaciones en la afiliación al sindicato. Las listas negras. Las cláusulas de exclusión sindical. La expulsión del sindicato.
2. La democracia interna y el principio de no discriminación. El acceso a los órganos de conducción, dirección y administración del sindicato. Requisitos para la postulación. La situación de los extranjeros. Los cupos femeninos de conformidad con la ley 25.674 y su reglamentación.
3. La participación de las minorías en los órganos deliberativos. La tutela del ejercicio de los derechos sindicales. Vías de reclamación.
4. Los cupos femeninos en la negociación de los convenios colectivos de trabajo. La ley 25.674 y su reglamentación.
5. El principio de igual trato en la empresa y la prohibición de efectuar discriminaciones frente al ejercicio de los derechos sindicales por parte de los

trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga y el principio de no discriminación. Las prácticas desleales. La acción de amparo sindical.

Unidad VIII. La estabilidad en el puesto de trabajo y los despidos discriminatorios.

1. La estabilidad en el puesto de trabajo y la normativa constitucional e internacional. Los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional y la normativa de la O.I.T. El convenio Nro. 158 de la O.I.T.
2. La estabilidad de los representantes sindicales Las normas constitucionales e internacionales que tutelan a los representantes gremiales. Alcances de la protección. La licencia gremial y la reserva del puesto. La estabilidad sindical. Sujetos protegidos. Los activistas sindicales. Actos comprendidos. La situación de los candidatos. La acción de exclusión de tutela sindical. Competencia. Procedimiento. Medidas cautelares. La acción de reinstalación. Opciones para el trabajador afectado.
3. Estabilidad en el puesto de trabajo de la mujer embarazada o que contrajo matrimonio. Normativa vigente, supuestos comprendidos, alcances, sanciones.
4. El período de prueba y la situación de quienes tienen estabilidad especialmente garantizada, particularmente la maternidad.
5. Los despidos discriminatorios. Su reparación. El daño moral. El lucro cesante. La pérdida de la chance. La reinstalación en el puesto de trabajo. Evolución jurisprudencial. El caso "Álvarez" de la C.S.J.N.
6. El despido por causa de enfermedad o por estar afectado por sida, diabetes, epilepsia, entre otros. El despido de los huelguistas. Despidos y reincorporaciones parciales.

Unidad IX: El principio de no discriminación y la igualdad efectiva de oportunidades frente a la clandestinidad laboral.

1. La obligación de registrar el contrato de trabajo y la situación de quienes no están registrados o lo están en forma deficiente. Las sanciones establecidas por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345.
2. Trabajadores indocumentados. La situación de los inmigrantes.
3. Talleres clandestinos. Regulación normativa. Sanciones. Mecanismos de contención.
4. La situación de las trabajadoras domésticas. Régimen actual.

Unidad X: La igualdad efectiva de oportunidades y las personas que integran ciertos grupos vulnerables.

1. La diversidad sexual en el ámbito laboral. Normas tuitivas. La persona que trabaja y el derecho a la intimidad y a no ser discriminado por las íntimas elecciones. La particular situación de travestis, transexuales, entre otros, en el ámbito laboral.
2. Trata de personas con fines de explotación sexual. Conceptualización. Instrumentos internacionales contra la trata de personas. Normativa interna. Asistencia a la víctima. Prevención.

3. Discapacitados. El régimen de protección integral de las personas discapacitadas. Los cupos mínimos para su contratación laboral y para el acceso a los programas sociolaborales.
4. Personas afectadas por HIV. La lucha contra el sida. La detección del virus. Los exámenes preocupacionales. El consentimiento. La notificación de los resultados. El deber de guardar secreto de la información y sus alcances. Sanciones. La discriminación en el acceso al puesto de trabajo del afectado por sida. El despido discriminatorio del afectado por Sida. Evolución jurisprudencial.
5. Personas que padecen diabetes o epilepsia. La diabetes y el ingreso laboral. Juntas médicas para determinar la incapacidad específica que origina. Invocación del carácter de diabético para negar, modificar o extinguir derechos del trabajador. La protección de las personas que padecen epilepsia. La prohibición de efectuar discriminaciones por padecer epilepsia. La epilepsia y el ingreso laboral.

Unidad XI: El rol de los sindicatos en materia de prevención de la discriminación y violencia de género y reparación de los daños derivados de tales prácticas.

1. La prevención de la discriminación y la violencia laboral por razón de género. Campañas de concientización y difusión
2. Capacitación de miembros de comisión interna para el asesoramiento y denuncia de los casos de violencia y discriminación por razón de género.
3. Los daños en la integridad psicofísica y moral de la persona que trabaja derivados de la discriminación y violencia laboral, su prevención y reparación.

Unidad XII: Vías procesales frente a conductas discriminatorias o violencia de género en el ámbito laboral.

1. El acceso a la justicia. La tutela judicial efectiva. Normativa constitucional e internacional. Sujeto tutelado. Alcances. La acción de amparo. Legitimación activa. El amparo colectivo.
2. Las medidas autosatisfactivas y la tutela anticipada como vías idóneas frente a conductas discriminatorias. El procedimiento laboral.
3. La carga de la prueba. La teoría de las cargas probatorias dinámicas.
4. Alcances de la decisión judicial en casos de discriminación o violencia en el ámbito laboral. El cese de la conducta antidiscriminatoria y la reparación integral.
5. Tendencias jurisprudenciales nacionales.
6. La jurisdicción supranacional e internacional. Análisis de los casos “María Da Penha”, “Campo Algodonero”, “Duque” “Artavia Murillo” y “Atala Riffo”, entre otros.

6.- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

- Fernández Madrid, J. C.-Caubet, A. B., (2018). *Leyes fundamentales del trabajo*, ed. Errepar.
- Fernández Madrid, J.C., (2000 Y 2001). *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Ed. La Ley, Tomos I y II, Bs. As.
- Oficina Internacional del Trabajo, (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y

derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del trabajo, 91^o reunión, 2003, Ginebra.

- Kiper, C. M., (1998). *Derechos de las minorías ante la discriminación*, ed. Hammurabi, José Luis Depalma Editor, Bs. As.
- Sagües, N. P., (1997). *Elementos de Derecho Constitucional*, Tomo 2, 2da. edic. actualizada y ampliada, ed. Astrea, Bs. As., 1997.

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

Unidad I

- Argibay, C, (2007). Erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres, en *Mujer contra la discriminación y la violencia por el desarrollo social*, Documentos y reflexiones, Programa para el Fortalecimiento Institucional de Organismos vinculados con los derechos de la Mujer, UNFPA.
- Barrancos, D., (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*, ed. Sudamericana, Bs. As.
- Beauvoir, S., (1981). *El segundo sexo*, Aguilar, Madrid
- Bourdier, P., . *La dominación masculina*.
- Butler, J., (2001). El género en disputa, ed. Paidós, México.
- Butler, J., (2002). *Cuerpos que importan*, Paidós, Buenos Aires.
- Butler, J., (2006). *Deshacer el género*, Paidós, Barcelona.
- Gamba, S., (2012). Feminismos: historia y corrientes. Ayer y hoy, en D. Coblier (comp.), *Sobre Mujeres y feminismos*, Buenos Aires
- Lamas, M., La perspectiva de género, *Revista de Educación y Cultura*, en <http://www.latarea.com.mex>.
- Maffia, D., *Los cuerpos como frontera*, <http://dianamaffia.com.ar>

Unidad II

- Gialdino, R. E., (2000), Los derechos sociales y el derecho internacional de los derechos humanos. *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 182, ed. Errepar, p. 857.
- Gialdino, R. E., (2013). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones*, ed. Abeledo Perrot, Bs. As.
- Saba, R. P., (1997). Discriminación, trato igual e inclusión. En *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, CELS, Centro de Estudios Legales y Sociales, Editores del Puerto S.R.L., Bs. As.
- Saba, R. P., (2016). *Más allá de la igualdad formal ante la ley*, ed. Siglo XXI, Buenos Aires.

Unidad III

- Dobarro, V. M., (2004), La discriminación en el acceso al puesto de trabajo. La libertad de contratación y sus límites, Nota a fallo. *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 227, ed. Errepar, p. 633.
- Dobarro, V. M., (2008), La discriminación en el acceso al puesto de trabajo. Las facultades del empleador en materia de selección de personal frente al derecho

fundamental a no ser discriminado. *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 270, ed. Errepar, pp. 108-138.

- Dobarro, V. M., (1999), Las medidas de acción positiva como mecanismo para facilitar el acceso al empleo de las minorías. *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 170, ed. Errepar, pp. 824-844.
- Dobarro, V. M., (2015), El caso “Sisnero” y la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso al puesto de trabajo. *Revista Doctrina Laboral y Previsional*, ed. Errepar.

Unidad IV

- Arese, C., (2017), La efectividad del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. *Revista de Derecho Laboral*, ed. Rubinzal Culzoni, vol. 3.
- Dobarro, V. M., (2010), La ley 26.592 y el art. 17bis L.C.T.: un retorno a los principios generales del derecho del trabajo. *Suplemento Especial sobre “Recientes modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo y al régimen de jornada para directores y gerentes”*, el Dial.com, Biblioteca Jurídica On Line, Editorial Albremática.
- Dobarro, V. M., (2014), 40 años de la L.C.T. El art. 17 Bis: un retorno a los principios generales del Derecho del Trabajo. *Revista Derecho del Trabajo*, ed. Infojus, nro. 9.
- Dobarro, V. M., (1996), La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo. *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 135, ed. Errepar, pp. 951-977.
- Dobarro, V. M.- Del Mazo, C. G., (2004), La discriminación en el ámbito laboral, 1ra. y 2da. Parte. *Revista Doctrina Laboral*, Nros. 231 y 232, ed. Errepar, pp. 1067-1081 y 1185-1196.
- Oficina Internacional del Trabajo, (1996), Igualdad en el Empleo y la Ocupación, Conferencia Internacional del Trabajo, 83 sesión, Ginebra.

Unidad V

- Dobarro, V. M., (2014), Cuestiones de género en el ámbito laboral. Estado actual, avances, temas pendientes y desafíos. En M. Meik (director), G. Contrera (coord.), *Trabajo y Derechos. Miradas críticas en dimensión jurídica, social y jurisprudencial*, Librería Editora Platense, La Plata, pp. 681- 794.
- Dobarro, V. M. – Del Mazo, C. G., (2016), El acceso a la judicatura y las cuestiones de género: en qué medida se verifica el denominado, techo de cristal. *Revista Juntas Somos Más*, Una publicación de la Asociación de Mujeres Jueces de la Argentina, pp. 28-31.
- Maffia, D., La responsabilidad de disminuir la brecha de género no es de la mujer, es de la comunidad y el estado, <http://www.conicyt.cl/explora/diana-maffia-doctora-en-filosofia-la-responsabilidad-de-disminuir-la-brecha-de-genero-no-es-de-la-mujer-es-de-la-comunidad-y-el-estado/>
- Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., (2017), Trabajo decente y equidad de Género en América Latina, Bs. As..
- Valenzuela, M. E., (2007), Trabajo decente para terminar con la exclusión. En *Democracia real, no discriminación y ciudadanía plena: Equilibrio entre mujeres y varones en el trabajo, el hogar y el poder*, Instituto Nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Presidencia de la

Nación- Embajada de España en Argentina-Agencia Española de Cooperación Internacional, Bs. As., p. 37.

- Fontana, B., (2007), Trabajadores con responsabilidades familiares: el convenio Nro. 156 de la O.I.T. y la situación en el derecho argentino. *Revista de Derecho Laboral, Actualidad, 2007-I*, ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As.

Unidad VI

- Dobarro, V. M., (2009), La ley 26.485 y la protección integral de las mujeres. Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (Primera Parte). *Revista Doctrina Laboral y Previsional*, Nro. 289, pp. 955-981.
- Dobarro, V. M., (2010), Reflexiones sobre cuestiones de género en el ámbito laboral. Estado actual, avances, temas pendientes y desafíos (Segunda Parte). *Revista Doctrina Laboral*, ed. Errepar.
- Hirigoyen, M. F., (2003), *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Buenos Aires.
- Medina, G.- Barbado, P., (2007), El acoso psicológico en el trabajo y la reparación según el derecho de daños. En A. Kemelmajer de Carlucci (dir.), *Responsabilidad Civil*, ed. Rubinzal Culzoni, 1ra.ed., Santa Fé, p. 481.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2004), Violencia en las relaciones laborales. *Revista Doctrina Laboral*, N° 221, ed. Errepar, p. 15.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2005), Violencia en las relaciones laborales. Acoso laboral: aportes y propuestas para su prevención (Primera parte). *Revista Doctrina Laboral*, n° 237, ed. Errepar.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2005), Violencia en las relaciones laborales. Acoso laboral: aportes y propuestas para su prevención (Segunda parte). *Revista Doctrina Laboral*, n° 238, ed. Errepar.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2005), El acoso psicológico como expresión de violencia en las relaciones laborales. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* n° 15, ed. Lexis Nexis.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2006), Breves reflexiones acerca de la violencia laboral y el nuevo art.66 de la Ley de Contrato de Trabajo. *Revista Doctrina Laboral*, n° 252, ed. Errepar.

Unidad VII

- Dobarro, V. M., (2003), Las medidas de acción positiva y la ley 25.674. La participación proporcional de las mujeres en la actividad sindical y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos de trabajo, *Revista Doctrina Laboral*, nro. 216, ed. Errepar, pp. 734-754.

Unidad VIII

- Dobarro, V. M., (2008), La nulidad de los despidos discriminatorios en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. *Revista Doctrina Laboral* nro. 272, ed. Errepar, pp. 366-400.
- Dobarro, V. M., (2010), Daños en el contrato de trabajo. La violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Un flagelo que ocasiona daños múltiples y de diversa índole. El

nuevo régimen legal argentino. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, nº 4, ed. Abeledo Perrot, pp. 308-323.

- Fernández Madrid, J. C., (2003) Discriminación en los despidos, *Revista Doctrina Laboral*, nro. 21 6, ed. Errepar, pp. 729-733.

Unidad X

- Dobarro, V. M., (2008), La discriminación por razón de edad. Nota a fallo "Mendez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas S.A.", *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, nro. 12, ed. Errepar, pp. 1066-1072.
- Dobarro, V. M., (2012), Implicancias prácticas en el ámbito laboral de la ley de identidad de género. *Compendio Jurídico Doctrina-Jurisprudencia-Legislación*, nº 67, ed. Erreius, pp. 153 y ss.
- Dobarro, V. M., (2009), Diversidad sexual y discriminación en el ámbito laboral. *Revista La Ley*, pp. 1 y sigs.
- Dobarro, V. M., (2012), La ley de identidad de género y sus implicancias en el ámbito laboral. *Revista de Derecho de Familia y de las Personas*, ed. La Ley, pp. 140 y ss.
- Maffia, D., Sexo, género, diversidades y disidencias sexuales, <https://www.narrativas.com.ar/424-2/>
- Pasten de Ishihara, G. M., El derecho a trabajar y la protección de las personas que padecen epilepsia. *Revista Doctrina Laboral*, nro. 194, ed. Errepar, p. 883.

Unidad XII

- Dobarro, V. M., (1998), La acción de amparo y la protección de los derechos sociales, 1ra. y 2da. parte, *Revista Doctrina Laboral*, nros. 156 y 157, ed. Errepar, pp. 766-782 y 856-874.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2002), La carga dinámica de la prueba en el despido discriminatorio. *Revista Doctrina Laboral*, nº 197, ed. Errepar, pp. 47 y ss.
- Pasten de Ishihara, G. M., (2006), Despido Discriminatorio y conductas procesales. Número especial sobre Despido discriminatorio. *elDial.com-Biblioteca Jurídica On line*, edit. Albrematica.
- Peyrano, J. W., (1991), Doctrina de las cargas probatorias dinámicas. *Revista La Ley*, Buenos Aires.

7.- Metodología de enseñanza: Las clases serán teórico-prácticas, una vez a la semana con la carga horaria establecida por la reglamentación. El método a seguir para el desarrollo del curso será expositivo, participativo y con prioritaria orientación práctica. Se pretende generar un ámbito de reflexión y de análisis de las más recientes tendencias sociales, doctrinarias y jurisprudenciales en la materia. Se analizará y debatirá sobre artículos periodísticos, doctrinarios y situaciones prácticas. También se estudiarán decisiones judiciales vinculadas con la temática. Se aplicará la técnica de role-playing, torbellino de ideas y se proyectará material audiovisual o presentaciones en power point, dependiendo de los contenidos a desarrollar en cada unidad.

8.- Régimen de evaluación y promoción: La materia se regirá por el reglamento académico vigente en lo relativo a los requisitos de regularidad. La asistencia mínima

requerida será del 75 % de las clases. La promoción será a través de la aprobación de dos parciales y una monografía con nota 7 (siete) o más de 7 (siete) en cada instancia de evaluación.

9.- Disponibilidad horaria y temporal: 1er cuatrimestre 2019, día de cursada lunes o jueves de 15 a 19 hs.