



NOTA A FALLO – DERECHO LABORAL

Fallo Elegido: Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala I. Autos: C.R., S.R. C/ COTO
C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO”

EL DERECHO LABORAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Alumno: Cristian Federico Sosa

Legajo: VABG75345

D.N.I: 26.484.924

Tutor de la Materia: Mirna Lozano Bosch

Fecha de entrega: 24 de octubre 2021

Sumario

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Análisis de la sentencia. VI. Conclusión VII. Referencias.

I. Introducción

La calidad de vida dentro del trabajo es una construcción multidimensional y compleja que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades que poseen los individuos. Estas necesidades recaen en lo que es la estabilidad laboral, equilibrio entre el empleo y la familia, motivación, seguridad, igualdad, reconocimiento y buen salario (Patlán Pérez, 2016).

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). Si bien la discriminación dentro del ámbito laboral es sufrida por ambos géneros, las mujeres han sido las mayores víctimas debido a la construcción social que se ha generado en ellas, por ser “el género más débil”. La 26.485 (Ley 26.485, 2009) protege de manera integral a la mujeres en todo el ámbito nacional y hace hincapié en erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollan sus relaciones inter-personales (Mesecvi, 2014).

El fallo que se analizará en el presente trabajo nos remite a los autos “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” (CNAT, 93193, 2018) en el cual se

presenta como aspecto relevante e innovador el análisis del fallo ya que el tribunal ha fallado con perspectiva de género. Esto nos permite conocer la metodología y los mecanismos para poder identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y a su vez nos permite avanzar en la construcción de la igualdad de género

El problema que se presenta en el fallo analizado es de relevancia jurídica, pues se soslayó la aplicación de la Ley 26.485. El *a quo* desestimó el despido discriminatorio y con ello el reclamo por daño moral por no aplicar dicha normativa al respecto de la violencia ejercida contra las mujeres en los ámbitos laborales.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La premisa fáctica de dicha sentencia ocurre cuando la actora acciona en primera instancia por el cobro de las sumas que COTO C.I.C.S.A. le adeuda luego de haberla despedido. Asimismo, la actora reclama una suma de dinero conforme a ser sido víctima de hostigamiento sexual en su ámbito laboral, por parte de su supervisor. Por lo cual, también demanda este último a que se la recompense por el daño padecido. El Sr. Juez en primer instancia consideró ajustada a derecho la decisión de la persona trabajadora al ubicarse en situación de despido directo, frente a la negativa de la empresa empleadora de reconocer la existencia de una verdadera la relación de empleo. Dispone que COTO es responsable respecto al art. 30 de la Ley 20.744 (Ley 20.744, 1976, art. 30).

Respecto al reclamo por daño moral, se entendió configurada la situación de acoso sexual denunciada en la demanda, la cual se encuadró en la ocurrencia de un

supuesto de violencia laboral; motivo por el cual recibió el reclamo y derivó a condena la suma de \$ 100.000 con más los intereses.

Ante esto, COTO C.I.C.S.A. apela la sentencia de primera instancia ante la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el tramo que alcanza a su parte. Se queja frente a la condena que la responsabiliza en los términos del art. 30 LCT y por los fundamentos que expone, peticiona se modifique el resolutorio. Asimismo, la parte actora, también apela el pronunciamiento dictado en dicha etapa. Sostiene que el distracto fue discriminatorio, motivo por el cual solicita se examine y se dicte condena por daño moral. La Cámara confirma el fallo pero sostiene que el despido directo fue motivado por el acoso sexual sufrido por la parte actora y eleva el monto de la indemnización a una suma de \$170.000 (Pesos ciento setenta mil) en concepto de daño moral, que devengará intereses desde la fecha del distracto.

II. Análisis de la ratio decidendi

En primer lugar la Cámara resuelve el problema jurídico de relevancia porque aplica la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) para resolver el litigio y encuadra la situación mediante la violencia laboral. El juez *a quo* desestimó la reparación pretendida por daño moral no teniendo en cuenta la aplicación de la ley mencionada.

La conclusión arribada por el Sr. Juez *a qua* quedó firme a esta Alzada, toda vez que no ha sido objeto de recurso alguno por parte de los codemandados considerados responsables solidariamente por el ilícito accionar, es decir, que quedó debidamente verificado que efectivamente existió una situación de violencia verbal conjuntamente con el acoso sexual. Esto guarda estrecha relación con obligaciones específicas del Estado argentino que a nivel internacional se concretan en el estándar denominado

“Deber de Diligencia”, que lo compelen a garantizar, promover, cumplir y proteger los derechos humanos de todas las personas y en particular, asegurar que la mujer goce una vida libre y sin violencias, en especial, afianzar el acceso irrestricto a la justicia, la investigación, el juzgamiento y las reparaciones. Su incumplimiento puede originar responsabilidad del Estado por un hecho considerado internacionalmente ilegal y en consecuencia, juzgado y condenado a la reparación del daño causado por esos hechos ilícitos.

La Cámara destaca también que la sentencia que hace el *a quo* en primer instancia tiene un problema de relevancia jurídica, pues no se tiene en cuenta la aplicación de la ley 26.485 (Ley 26.485, 2009). Si bien en estos casos no es posible otorgar una verdadera satisfacción patrimonial a la persona cuyos derechos humanos fundamentales han sido lesionados, a los fines de su reparación, se estima adecuado establecer una indemnización en concepto de daño moral, entendido como la lesión en los sentimientos que determina dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria. Su traducción en dinero se debe a que no es más que el medio para enjugar, de un modo imperfecto pero entendido subjetivamente como eficaz por quien lo reclama, un detrimento que, de otro modo, quedaría sin resarcir.

Por último, la Cámara dispone que la protección de la mujer surge de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer o bien conocida como la CEDAW. Es la columna vertebral sobre la protección hacia la mujer y tiene jerarquía constitucional. Da origen a la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) que reconoce el derecho constitucional a la igualdad entre hombres y mujeres. También considera a la Convención Belém do Pará, donde los Estados parte deben prevenir,

sancionar o tratar de erradicar la violencia con debida diligencia. El Estado tiene como objetivo proteger y promover derechos irrenunciables, integrales y obligatorios tendientes a obtener la igualdad de trato, combatir la discriminación, eliminar la violencia y lograr un ambiente laboral sano y saludable, en otras palabras, la posibilidad de ejercer el derecho humano fundamental a trabajar digna y decentemente. Por último logrando así un pronunciamiento innovador con perspectiva de género en el ámbito laboral dejando plasmado su metodología y aplicación en el sistema jurídico nacional.

III. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

La Constitución Nacional (Const., 1994) en su última reforma, incorpora Tratados y Convenciones Internacionales que protegen a la mujer y ponen a la misma en un plano de igualdad con el hombre. La Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, denominada Belém do Pará, 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). Asimismo, se establece que todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición más que la idoneidad, teniendo en consideración el art. 16 (Const., 1994, art. 16) (Baldiviezo, 2021).

En este fallo lo que se produce es una violencia laboral hacia la trabajadora, que si se quiere, también es una forma de discriminación. Este tipo de violencia es una forma de abuso de poder, que tiene por fin someter o excluir al otro por omisión o

acción, que se puede manifestar como una agresión psicológica, física o como el acoso sexual, tanto como en sentido vertical como entre las partes (Briozzo, 2018).

Amén de lo dispuesto por los Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, en la legislación interna existe la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) de protección integral a las mujeres, que define a la violencia contra las mujeres a toda aquella conducta u omisión que afecte de manera directa o indirecta a su vida, dignidad, integridad física y/o psicológica, sexual o económica (Perán Quesada, 2012). Asimismo, al hablar de este tipo de violencia, se vio que la Cámara introduce la temática perspectiva de género.

La perspectiva de género sirve para que los jueces se aproximen a la realidad desde la mirada de los géneros y sus relaciones de poder. Es una categoría de análisis que visibiliza lo que se le asigna socialmente a los roles y en tareas en virtud del sexo, género u orientación sexual. Ayuda a los jueces a examinar los impactos que sufre la mujer y combina a través de las leyes y políticas públicas un contexto para determinar cuando exista algún tipo de discriminación y/o violencia hacia la mujer. En definitiva, es una herramienta de análisis de aquellas prácticas, ideas, normas, costumbres, entre otros, con el objeto de vislumbrar relaciones de desigualdad entre géneros y los efectos que esta desigualdad genera (Jalil Mandoni, 2021).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también define la violencia laboral como todo comportamiento o acción que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es amenazada, agredida, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad laboral (Zangrand, 2020). El Convenio de la OIT N° 111 sostiene que cualquier distinción, preferencia o exclusión con motivo de sexo y/o género que tenga por efecto adulterar la igualdad de oportunidades, trato en el empleo y

la ocupación como forma de discriminación, es una violación a los Derechos Humanos (Salvatierra, 2014). Dentro de esta violencia laboral existen dos tipos, el primero consiste en el acoso o conductas inadecuadas con intenciones sexuales, que generalmente se dan en la privacidad es decir, entre el superior y la trabajadora. Y, el segundo, consiste en humillaciones, degradaciones y/o hostigamientos para menoscabar el autoestima de la trabajadora, con el motivo de avergonzarla (Jalil Mandoni, 2021).

En el fallo de autos caratulados “Menon, Francisco Hugo c/ Municipalidad de Crespo s/ Contencioso Administrativo s/ Recurso de inaplicabilidad de ley” (STJER, 3976, 2020) se dispone la importancia de juzgar con perspectiva de género. El Superior Tribunal de Entre Ríos considera que el Municipio el cual trató de manera discriminatoria a la actora, no se capacitó de manera obligatoria en ningún momento tal como lo establece la Ley Micaela (Ley 27.499, 2019).

IV. Análisis de la sentencia

Es correcta la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo porque sentencia y fundamenta mediante la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) para disponer que la actora sí padeció violencia laboral en su ámbito de trabajo por parte de un supervisor extremadamente sexista. Consecuentemente esto resuelve el problema jurídico de relevancia encontrado en el fallo.

Cabe recordar que según lo analizado por la Cámara, dicha ley encuentra su razón de ser en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belém do Pará, en donde ambos institutos poseen jerarquía constitucional y son el puntapié inicial para proteger a las mujeres ante cualquier forma de violencia.

Esta sentencia se la considera como un precedente porque no solo se analiza la cuestión del despido desde el Derecho Laboral respecto el art. 30 (Ley 20.744, 1976, art. 30) y 26 (Ley 20.744, 1976, art. 26) de la LCT sino que los hechos fueron abordados por la Cámara a través de la perspectiva de género. Esta perspectiva es la única manera que poseen los jueces de analizar y dictaminar las sentencias a fondo. Se dispone que la Cámara cumplimenta la Ley Micaela porque denota que sí hubo una capacitación en género.

Yendo un poco más allá de la sentencia, se sostiene que es muy valioso el aporte que realizaron los diputados y senadores ante esta Ley. Pero, como se vio en instancia anterior, el *a quo* no tuvo en cuenta la misma y no analizó los hechos desde la perspectiva de género. Esto quiere decir que aún falta mucho trabajo que realizar con respecto a esta temática, que si bien es obligatoria, deberían existir espacios para incentivar a los Jueces a que se cumpla la Ley Micaela, más allá de la imposición.

Por otro lado, parece más que acertada que la Cámara haya dispuesto en daño moral una suma superior a la que el *a quo* había dictaminado. El daño padecido por la actora fue muy importante y venía desde hace tiempo. La violencia en el trabajo hace que muchas veces las mujeres aguanten este tipo de menoscabo porque no les queda otra opción, por lo cual la permanencia de esto hace que los daños sean aún mayores.

Por último, se considera que esta sentencia es un ejemplo y debe ser tenida en cuenta para tratar de erradicar este tipo de violencia que padecen las mujeres en el ámbito laboral. Con la existencia de las leyes que tratan de erradicar o sancionar este tipo de conductas no alcanza, deben aplicarse de forma correcta.

V. Conclusión

A modo de cierre, se puede decir que la Cámara Nacional de Apelaciones resuelve el problema jurídico de relevancia y lo hace de manera correcta. Esto es así ya que, considera la importancia de juzgar con perspectiva de género, mediante la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) por los daños que padeció la actora en su ámbito de trabajo. La Cámara no solo analiza la cuestión del despido, sino que va más allá y remite su análisis en mira a la protección integral hacia la mujer.

Los Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, revisten la supremacía constitucional y dictaminan que todos son iguales ante la ley, sin importar el género. No se puede en estos tiempos seguir con la idea de que la mujer “es el género débil”. Estos prejuicios deben ir acabando con el tiempo y son los jueces, como en este caso, los que tienen la mayor labor de sentenciar en base a proteger a la mujer de cualquier tipo de discriminación.

VI. Referencias

Doctrina

- Baldiviezo, C. M. (2021) Perspectiva de género y selección de personal. Recuperado de: MJ-DOC-15831-AR
- Briozzo, M. S. (2018) Violencia de género en el ámbito laboral. Recuperado de Rubinzal Culzoni RC-D-1252/2018
- Jalil Manfoni, M. V. (2021) Un ejemplo a seguir: cuando se trata de juzgar con perspectiva de género. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-15902-AR
- Ortíz, D. O. (2021) Temas puntuales sobre alimentos con perspectiva de género. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC16202-AR.

- Perán Quesada, S. (2012) Una mirada comparada de la perspectiva laboral de la asistencia social integral en favor de las mujeres víctimas de violencia de género en España y Argentina. Recuperado de: Rubizal Culzoni RC-D-4543/2012
- Manili P. (2019). Manual de Derecho Constitucional: cuadros sinópticos. Buenos Aires – Bogotá - Porto Alegre: Astrea
- Mesecvi. (2014). Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Patlán Pérez, J. (2016) Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Salvatierra, C. E. (2014) La demostración del acoso sexual en juicio. Recuperado de Rubinzal Culzoni RC-DOC-932-2014
- Zangrand, M. I. (2020) El Convenio 190 de la OIT: Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Recuperado de: Rubinzal Culzoni RC-D-2588/2020

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina. Boletín Oficial, 15 de diciembre de 1994.
- Ley 20.744. Contrato de Trabajo. Boletín Oficial, 13 de mayo de 1976.
- Ley 26.485. Protección Integral a las mujeres. Boletín Oficial, 11 de marzo del 2009.

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

Jurisprudencia

- C.N.A.T. “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” Fallo: 93193 (2018).
- S.T.J.E.R. “Menon, Francisco Hugo c/ Municipalidad de Crespo s/ Contencioso Administrativo s/ Recurso de inaplicabilidad de ley” Fallo: 3976 (2020).