



**“Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: otra forma de
violencia de género”**

“NOTA A FALLO”

Sentencia: Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, “R., J. D.; P.E. c/ El Mangrullo
S.A s/ ordinario”, de fecha 4 de noviembre de 2019.

Carrera: Abogacía

Alumna: Sellan, Stella Maris

Legajo: VABG56074

DNI: 33.089.486

Temática: Cuestiones de género

Tutora: Descalzo, Vanesa Natalia

Año: 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. Análisis crítico y valorativo de la decisión judicial y opinión personal. – V. Conclusión. – VI. Referencias bibliográficas. VI. I. Doctrina. VI. II. Legislación. VI. III. Jurisprudencia.

I. Introducción

Al hablar de un tema de actualidad como lo es el del acoso laboral, también conocido como mobbing, que es además un fenómeno con impacto mundial en nuestros días, abarcando muchos ámbitos y situaciones en el trabajo, debido a lo extenso del tema, en la presente nota a fallo nos enfocaremos a introducirle al lector primordialmente en aquella violencia que sufren las mujeres en su ámbito laboral como consecuencia de su género, que se da cuando existe una relación de subordinación, en la que el subordinado recibe un pago por su trabajo.

En la sentencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, “R., J. D.; P.E. c/ El Mangrullo S.A s/ ordinario”, sentencia del 4 de noviembre de 2019 bajo comentario, es de vital importancia ya la controversia se centran derechos fundamentales en materia laboral y de género. Donde una trabajadora sufría acoso sexual y psicológico por parte del encargado y no solo de manera directa y personal, sino también de forma indirecta y pública, ya que el encargado tenía en su poder fotos personales ella, lo que la llevó a colocarse en situación de despido indirecto, en el mismo sentido lo hicieron sus compañeros de trabajo.

Una trabajadora que sufre hostigamiento sexual y psicológico por parte de su encargado tiene derecho a colocarse en situación de despido indirecto por sentirse agraviada en sus derechos personalísimos como mujer. La conducta de parte de su encargado es violatoria a los derechos de la mujer contemplados en la ley 26.485 de prevención integral de las mujeres como también de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

En la sentencia escogida para analizar suscita un problema jurídico de prueba, cuando de la lectura del mismo se infiere que el encargado sostuvo que fue la propia trabajadora que le envió fotos íntimas y también argumentó que nunca la acoso sexualmente siendo que nunca aportó pruebas que den veracidad a sus afirmaciones. En el mismo sentido se posicionó el empleador al argumentar que concluyó de manera

anticipada la temporada porque a causa de una sequía que estaba sufriendo la empresa. Cuando el motivo invocado por la empleadora como justa causa no resultaron probados.

Los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica y consisten en la imposibilidad de establecer, más allá de toda duda razonable, que determinados hechos han acontecido. Son situaciones en que existe desconocimiento o conocimiento incompleto de los hechos relevantes o bien, situaciones en las que, a pesar de conocer los hechos del caso individual, éstos no pueden acreditarse jurídicamente por no alcanzar las mínimas condiciones legales. (Zorrilla, 2010, pág. 36)

En la presente nota a fallo se procederá a resaltar los puntos centrales que compone la misma, comenzando por la reconstrucción de la premisa fáctica, su historia procesal, hasta lograr la descripción de la decisión del tribunal, para proseguir con la realización de un análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia y continuar con la descripción del análisis conceptual, sus antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, hasta concluir con la postura de la autora.

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

Una trabajadora se colocó en situación de despido indirecto ya que sufría por parte de su encargado un hostigamiento sexual y psicológico, no solo de manera directa y personal, sino también de forma indirecta y pública, ya que éste tenía fotos de personales de ella y las hacía conocer a otras personas sin su consentimiento y formulaba manifestaciones respecto de cuáles eran sus pretensiones sexuales respecto no solo de la accionante, sino también de todas las empleadas recién ingresantes.

El juez de primera instancia rechaza la demanda íntegramente, partiendo de un equivocado razonamiento en los elementos configurativos de un cuasidelito sobre la integridad sexual de la actora, provocando que sus considerandos sean injustos y desvinculados de la prueba testimonial y de los principios constitucionales.

Contra dicho pronunciamiento los actores interpusieron recurso de apelación donde la Cámara de Apelaciones del trabajo hace lugar al mismo y en consecuencia revoca el punto I de la parte dispositiva de la sentencia de primera instancia, condenando a El Mangrullo S.A a pagar, en el plazo de veinte días a favor de P.E.R. la suma de \$170.762,29 y a favor de J.D.R., la suma de 26.209,82.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

El Tribunal mayoritario para resolver tuvo en cuenta los siguientes argumentos: de acuerdo con lo previsto por el art. 17 de la ley 26.727, “Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda”.

El contrato de temporada (tal el existente entre las partes, cuestión esta que no fue objeto de debate, como resulta de lo manifestado a fs. 113 vta. in fine/114 y a fs. 159) es de tiempo indeterminado, aunque con prestaciones discontinuas, esto es, que se cumplen plenamente en determinadas épocas del año y están sujetas a repetirse en cada ciclo. Durante el período de actividad, la relación se desarrolla en todos sus aspectos y las partes están sujetas a la observancia de los deberes de cumplimiento y de conducta (buena fe, lealtad, reserva), en cambio durante el de receso, el trabajador deja de prestar el servicio y el empleador, de pagar la remuneración: no obstante, el vínculo jurídico subsiste.

La Juzgadora exorbitó la materia de debate, al decidir que “el factor climático aducido como justificativo del despido producido existió conforme lo sostuviera la demandada” (fs. 453 vta.): ello porque no se ciñó estrictamente a los hechos que fueron expuestos en las piezas postales ya individualizadas, cuyo contenido genera lo que se denomina “fijeza prejudicial” (construcción sintáctica utilizada por Carlos Alberto Etala en “Contrato de Trabajo”, p. 586).

Cabe recordar que en los contratos de temporada los ciclos deben responder a causas objetivas, es decir “ajenas a la voluntad de las partes, ya que la calificación del vínculo no depende del encuadre jurídico que aquellas le hayan querido imprimir a la vinculación, sino de las características de la relación en función de las necesidades o requerimientos que justifiquen la modalidad adoptada” (Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sentencia publicada en T. y S.S. 1975-793), lo que implica que en el caso, y tal como lo señalaron los demandantes en sus telegramas y en la demanda, la conclusión de los servicios durante la temporada de tabaco 2012/2013 se produjo de forma anticipada, pues la misma culminaba en abril de 2013.

La conclusión anticipada de la temporada, en efecto, existió: otra cuestión será determinar si constituye o no una situación de gravedad y ante ello encuentro necesario, en primer lugar, efectuar un análisis respecto de los motivos que la accionada esgrimió para el cierre ante tempus del ciclo, los que son una invocada sequía que habría afectado

al Norte del País durante la referida temporada y la consecuente disminución de la producción.

Consideración aparte merece la causal de acoso laboral denunciada, por constituir la principal razón de los actores para considerarse injuriados y extinguir el vínculo entre las partes: es menester examinar, tal como lo sostienen, no solo si se acreditó tal ilícito, sino también que si El Mangrullo SA fue responsable del mismo.

Ab initio cabe señalar que, si bien en los telegramas no se precisan los hechos en concreto que para los trabajadores configuraron acoso laboral sexual, entiendo que, al tratarse de una situación de gravedad que pudiera afectar derechos personalísimos de la persona, puede relativizarse la formalidad rigurosa en cuanto a la precisión esperable de una misiva laboral de intimación previa a la extinción laboral.

Al respecto la doctrina ha señalado que “el trabajador estará dispensado de realizar intimaciones previas a la extinción del vínculo en caso de conductas graves de su empleador (o terceros por quien debe responder) vinculadas generalmente con acosos sexuales, agresiones con violencia física...” (Tula en “Intercambio telegráfico en el contrato de Trabajo”, Ed. Rubinzal Culzoni, p. 163).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en un caso que, si bien se refería a un despido discriminatorio, es similar al caso de autos en cuanto a la dificultad probatoria “... La doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación relativa a la carga probatoria del demandado de la razonabilidad del acto que se tilda de discriminatorio no supone la eximición de prueba a la víctima de ese acto, pues, de ser este controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria, ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado” (Fallos: 334:1387, ya citado).

En el mismo sentido, la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en un caso donde se debatía la evidente dificultad probatoria ante la que se encuentran las víctimas de acoso laboral expresó “en virtud de la naturaleza de esta controversia, rige con amplitud el principio de que basta que la actora proporcione algunos indicios serios de haber sufrido discriminación para que se invierta el onus probandi y se desplace hacia la empleadora la carga de acreditar la legitimidad de su obrar” (In re “Pereyra, María de los Ángeles c. SA La Nación”, del 18 de febrero de 2013). una violencia psicológica derivada de episodios con connotaciones sexuales en el marco de la ejecución del contrato

de trabajo y, con ello, lo nuclear de su marco fáctico, se encontraba a cargo de la accionada acreditar que el comportamiento del señor C. no era constitutivo de agravios morales, pero tal actividad probatoria no se advierte en autos.

Por ello considero que, al contrario de lo que estima la Sentenciante, no puede reprocharse a la mujer la tardía puesta en conocimiento a sus superiores sobre la situación que atravesaba, por todo lo que dicha exposición implica: ya quedó demostrado que al hacerlo formalmente con el envío de una misiva postal, la respuesta que recibió por parte del señor G. M. (presidente del directorio de la sociedad demandada) no fue la que más se ajusta a un empresario previsor e interesado en mantener la integridad de sus trabajadoras.

IV. Análisis crítico y valorativo de la decisión judicial y opinión personal

En el presente apartado analizaremos los puntos centrales del fallo, detallando los conceptos más relevantes del mismo, entre ellos destacamos los siguientes: perspectiva de género, violencia de género, violencia contra la mujer en el ámbito laboral, juzgar con perspectiva de género.

Fappiano (2020) expresa que la perspectiva de género supone un criterio interpretativo fundamental en relación con todos los instrumentos del sistema jurídico. Aplicar ese criterio conlleva en toda situación bajo análisis que se evalúe el impacto diferencial que en relación con cada derecho en juego existe para las mujeres y los hombres.

La Convención de Belém do Pará ha contribuido a crear conciencia sobre la gravedad del problema de la violencia contra la mujer y de la responsabilidad del Estado de adoptar medidas concretas para prevenirla y erradicarla. Crea un sistema de derechos para garantizar una vida libre de violencia a las mujeres y un sistema de obligaciones para los Estados de respetar y garantizar esos derechos y de actuar con la debida diligencia para proteger a la mujer contra toda forma de violencia por razones de género. (Mesecvi, 2014, pág. 5)

Tal como lo expresa Yuba (2020) la perspectiva de género es una herramienta esencial para eliminar desigualdades: es una categoría de análisis que sostiene que las diferencias entre varones y mujeres se explican a partir de las condiciones sociales, políticas, culturales y jurídicas, históricamente creadas a partir de su sexo biológico.

Ninni (2021), expresa que si lo que se pretende es garantizar el derecho a la igualdad y la búsqueda de soluciones más justas, se debe aplicar la perspectiva de género

en la argumentación de las sentencias. Siguiendo el hilo argumental la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil. Capital Federal, Sala I, en los autos caratulados “M. L., N. E. c. D. B., E. A. s/ fijación de la compensación” Expte. N° 4594/2016, aplicó la perspectiva de género para resolver el fondo de la cuestión.

Cuando en la relación contractual laboral se configura una conducta ilegítima, las personas que se desempeñan en relación de dependencia cuentan con un amplio plexo de normas protectorias, pero si la víctima es una mujer, la ley 26.485 de Protección Integral, se articula con las garantías contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de rango constitucional (art. 75, inc. 22, CN), las Recomendaciones 19 y 35 adoptadas por el Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Sancionar, Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), ratificada por nuestro país, que con carácter supra legal queda al amparo del Derecho de los Tratados, según la Convención de Viena de 1969. (Pasten de Ishihara G. M., 2020, pág. 2)

Serrentino (2021) expresa que tanto el marco normativo internacional de los derechos humanos como el nacional reconocen el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer formó el primer instrumento de derechos humanos dedicado exclusivamente a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres. En el mismo sentido Custet Llambi (2021), sostiene que mostrar mediante argumentos los prejuicios como presupuestos falaces no solo se justifica en la racionalidad y no discriminación, sino que asegura que el derecho cumpla con su rol de nominación y enuncie un nuevo estado de derecho.

Nocerez (2019) manifiesta que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW) en su art. 1 define que se entiende por discriminación contras las mujeres a la violencia de género, ya que impide que las mujeres gocen, igual que los hombres, de sus derechos humanos y que el Estado argentino ratificó la convención. Por lo tanto, cualquier incumplimiento de las obligaciones que de allí emergen podría acarrear responsabilidad internacional. En el mismo sentido Bramuzzi (2019) expresa que desde el punto de vista normativo y jurisprudencial, se ha logrado un avance notable en la igualdad entre mujeres y varones en el Estado argentino. Concretamente, la Argentina ha asumido un fuerte compromiso con los derechos de género al ratificar diversos instrumentos internacionales.

Cabe resaltar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, sentencia

del 15 de noviembre de 2011, sostuvo que en los procesos donde se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio del acto en juego resultará suficiente, para la parte que afirma haber sufrido tal acto, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

La Cámara de Apelaciones del Trabajo realizó una correcta apreciación de los hechos y aplicación del derecho vigente al hacer lugar al recurso de apelación interpuestos por los actores y revocar la sentencia de primera instancia que partió de un equivocado razonamiento en los elementos configurativos de un cuasidelito, provocando que sus considerandos sean injustos y desvinculados de la prueba testimonial y de los principios constitucionales.

La trabajadora que se colocó en situación de despido ya que sufría por parte de su encargado un hostigamiento sexual y psicológico, al tener en su poder fotos personales de ella y hacerlas conocer públicamente aportó pruebas testimoniales y el encargado, por su parte, sostuvo que fue la propia trabajadora que le envió fotos íntimas y también argumentó que nunca la acoso sexualmente siendo que nunca aportó pruebas que den veracidad a sus afirmaciones.

La Cámara de Apelaciones al anular la sentencia de primera instancia y condenar a El Mangrullo S.A a pagarle a la damnificada una indemnización hizo prevalecer el derecho de la mujer en su sentencia, fundando sus argumentos en la Convención de Belén do Pará, el cual en su artículo 1 establece: “se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. En el mismo sentido la ley 26.485 de protección integral de las mujeres en su artículo 4 expresa:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

V. Conclusión

- En el presente trabajo se analizó los principales argumentos de la sentencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, “R., J. D.; P.E. c/ El Mangrullo S.A

s/ ordinario”, sentencia del 4 de noviembre de 2019, en el mismo una trabajadora se colocó en situación de despido indirecto ya que sufría por parte de su encargado un hostigamiento sexual y psicológico, no solo de manera directa y personal, sino también de forma indirecta y pública, el encargado tenía fotos de personales de la trabajadora en su celular y las hacía conocer a otras personas sin su consentimiento y formulaba manifestaciones respecto de cuáles eran sus pretensiones sexuales respecto no solo de la accionante, sino también de todas las empleadas recién ingresantes.

- La actora presentó demanda contra El Mangrullo S.A. por despido. El juez de primera instancia rechaza la demanda íntegramente, partiendo de un equivocado razonamiento en los elementos configurativos de un cuasidelito sobre la integridad sexual de la actora, provocando que sus considerandos sean injustos y desvinculados de la prueba testimonial y de los principios constitucionales.
- Contra dicho pronunciamiento la actora interpuso recurso de apelación donde la Cámara de Apelaciones del trabajo hace lugar al mismo y en condenó a El Mangrullo S.A a pagar, en el plazo de veinte días, la indemnización correspondiente. Me pareció acertada la decisión que tomó la Cámara de Apelaciones del Trabajo al hacer lugar al recurso de apelación interpuesto y revocar la sentencia de primera instancia que partió de un equivocado razonamiento en los elementos configurativos del delito, provocando que sus considerandos sean injustos y desvinculados de la prueba testimonial y de los principios constitucionales.
- La presente nota a fallo tuvo como punto central el problema jurídico de prueba, cuando de la lectura del mismo se infiere que el encargado sostuvo que fue la propia trabajadora que le envió fotos íntimas y también argumentó que nunca la acoso sexualmente siendo que nunca aportó pruebas que den veracidad a sus afirmaciones.
- Los magistrados resolvieron dicho problema jurídico al realizar una correcta interpretación de los hechos y del derecho vigente aplicable al caso, como también fundaron su sentencia bajo la luz de la perspectiva de género, conforme lo establecido por la Convención de Belén do Pará y la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

VI. Referencia bibliográficas

VI. I. Doctrina

- Bramuzzi, G. C. (2019). *Juzgar con perspectiva de género en materia civil*, 19 de Junio de 2019, Disponible en: www.saij.gob.ar Id SAIJ: DACF190109.
- Custet Llambi, M. R. (2021). *Argumentación jurídica y perspectiva de género: una alianza imprescindible*. Thomson Reuters - La Ley online, 8-10.
- Fappiano, O. L. (2020). *Juzgar con perspectiva de género. Pautas dadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación*. Thomson Reuters - La Ley Online, 13.
- Mesecvi. (2014). Guía para la Aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. CANADA, 5-7.
- Ninni, L. V. (2020). *Juzgar con perspectiva de género*. Thomson Reuters - La Ley Online, 3.
- Nocerez, F. (2019). Mujeres que se defienden y sistema penal: ¿Una relación con perspectiva de género? Thomson Reuters - La Ley Online, 1.
- Pasten de Ishihara, G. M. (2020). *Violencia contra la mujer en el ámbito laboral*. Thomson Reuters - La Ley Online, 2.
- Serrentino, G. (2021). *La reciprocidad en las medidas de protección en las denuncia por violencia de género: una mala práctica judicial sin perspectiva de género*. Thomson Reuters - La Ley Online, 1.
- Yuba, G. (2020). *Compensación económica y plazo de caducidad. Juzgar con perspectiva de género*. Thomson Reuters - La Ley Online, 2.
- Zorrilla, D. M. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Madrid: Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales, S.A.

VI. II. Legislación

Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral a las Mujeres, B.O. del 20/07/2010. Recuperado el 21 de mayo de 2021: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Constitución Nacional Argentina; (Const. Nac. 1994). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

VI. III. Jurisprudencia

CApelTrab de Salta, “R., J. D.; P.E. c/ El Mangrullo S.A s/ ordinario”, sentencia del 4 de noviembre de 2019. Disponible en: La ley online.

C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, sentencia del 15 de noviembre de 2011. Recuperado de: Id SAIJ: FA11000149.

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Sala I, “M. L., N. E. c. D. B., E. A. s/ fijación de la compensación” Expte. N° 4594/2016, sentencia del 31 de mayo de 2019. Recuperado de: Id SAIJ: FA19020007.