



“VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL”

NOTA A FALLO

Alumna: Mauriz, Karina Anabel

Legajo: VABG82156

DNI: 24.215.103

Temática: Cuestiones de género

Tutora: Caramazza, María Lorena

Año: 2021

Fallo seleccionado: 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.

Sumario

I. Introducción. – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia. – IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. La postura de la autora. – VI. Conclusión. – VII. Revisión bibliográfica. VII. 1. Doctrina. VII. 2. Legislación VII. 3. Jurisprudencia.

I. Introducción

Una trabajadora que sufre hostigamiento sexual y psicológico por parte de su encargado tiene derecho a colocarse en situación de despido indirecto, ya que el mismo configura una vulneración a sus derechos personalísimos, como también es violatorio a sus derechos como mujer ya que se acreditan los indicios que perfilan como probable la violencia género tal como lo manifestó la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, en la causa “R., J. D.; P.E. c/ El Mangrullo S.A s/ ordinario”, sentencia del 4 de noviembre de 2019.

El fallo en comentario es de vital importancia ya la controversia se centran derechos fundamentales en materia laboral y de género. Donde una trabajadora sufre por acoso laboral por parte del encargado. Asimismo, ella y sus compañeros se colocaron en situación de despido ya que existió la conclusión anticipada de la temporada. El contrato de temporada 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, la relación se desarrolla en todos sus aspectos y por ende el vínculo jurídico subsiste. El fallo es de relevancia ya que sentó jurisprudencia en materia laboral y de género en la provincia de Salta. En un tema tan novedoso que tiene que ver con cuestiones de género, donde ante la situación vivida por parte de una trabajadora, el cual constituyó la principal razón de los actores para considerarse injuriados y extinguir el vínculo entre las partes, deja en claro la importancia de los jueces al juzgar con perspectivas de género los cuales hacen prevalecer el derecho de la mujer contemplados en mecanismos constitucionales tales como la Convención Belén do Para y en leyes nacionales como la ley 26.485.

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 apporto pruebas que den veracidad a sus afirmaciones. En

el mismo sentido se posiciono el empleador al argumentar que concluyo 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 destacar 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, continuando con la postura de la autora hasta arribar a la conclusión final.

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 cuales 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 de la sentencia

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.

Determinado lo que antecede, encuentro oportuno dejar sentado que no es controvertido el hecho de que El Mangrullo SA el 31 de enero de 2013 procedió a registrar la extinción de la prestación de los actores durante ese período a causa de la finalización de su actividad cíclica (2): se trataba del fin de la temporada.

En ese marco, tal como lo expusieron las partes —y a contrario de lo que analizó la Juzgadora—, se deriva que el 31 de enero de 2013 solo se tuvo por concluido el ciclo de la temporada, manteniéndose el vínculo laboral hasta el 15 de marzo de 2013, fecha en la que los actores se consideraron despedidos por exclusiva culpa de la patronal.

Encuentro, por lo tanto, que 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.

La situación de sequía no se acreditó con el informe del INTA (fs. 3578), puesto que en él se consignó datos respecto a las temporadas de cosechas de tabaco 2011/2012, mientras que nada refiere para el período que se encuentra controvertido, es decir, 2012/2013.

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

aquella 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 —a 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. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En el presente apartado haremos hincapié en 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. En el mismo sentido lo hizo la Cámara Civil – Sala I, en los autos caratulados “M. L., N. E. c. D. B., E. A. s/ fijación de la compensación” Expte. N° 4594/2016, fundó su sentencia con perspectiva de género para resolver el fondo la controversia.

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.

Cabe poner de resalto lo establecido el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en la causa “L., A. Q – L., M. G. s/ causa con imputados”, sentencia del 12 de noviembre del año 2020, donde resolvió fundando la sentencia con perspectiva de género. Absolviendo a A.Q.L., por haber actuado en legítima defensa aplicando el principio in dubio del art. 18 de la Constitución Nacional y la Convención de Belén do Pará ya que la mujer había sido víctima de violencia de género. 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.

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)

Siguiendo la línea argumental Grafeuille (2021) expresa que es indispensable que los magistrados procedan a introducir la perspectiva de género en sus pronunciamientos, formulando un abordaje que atiende al Estado de desigualdad real en que se hallan sumidos quienes transitan existencias vinculadas a la feminidad. 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.

Siguiendo el hilo argumental 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.

V. La postura de la autora

Me pareció acertada la decisión que tomó la Cámara de Apelaciones del Trabajo 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 del delito, 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 en la ley 26.485 de protección integral de las mujeres y la Convención de Belén do Pará. 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.

VI. 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 nota a fallo tuvo como foco 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 realizaron resolvieron dicho problema jurídico fundando la 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.

VII. Revisión Bibliográfica

VII. 1. Doctrina

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.
- Grafeuille, C. E. (2021). La perspectiva de género como parámetro insoslayable a la hora de emitir un veredicto judicial. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 3.
- Ninni, L. V. (2020). Juzgar con perspectiva de género. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 3.
- 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.
- Pasten de Ishihara, G. M. (2020). Violencia contra la mujer en el ámbito laboral. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 2.
- Yuba, G. (2020). Compensación económica y plazo de caducidad. Juzgar con perspectiva de género. Análisis a partir de. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 2.
- Zorrilla, D. M. (2010). *Metodología Jurídica y Argumentación*. Madrid: Marcial Pons, Ciencias Jurídicas y Sociales, S.A.

VII. 2. Legislación

- Ley N° 26485. Ley de Protección Integral a las Mujeres, B.O. del 20/07/2010. Recuperado de: <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>

VII. 3. Jurisprudencia

- 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.
- 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.
- 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”, sentencia del 31 de mayo de 2019. Recuperado de: Id SAIJ: FA19020007.
- Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. Sala penal, “L., A. Q – L., M. G. s/ causa con imputados”, sentencia del 12 de noviembre del año 2020. Recuperado de: LA LEY ONLINE.