

UNIVERSIDAD
SIGLO



Tribunal Superior de la Justicia de Córdoba (2020).
“DAIRY PARTNERS AMÉRICAS MANUFACTURING
ARGENTINA SA c/ T., C. - PROCEDIMIENTO SUMARIO -
RECURSO DE CASACION”

TRABAJO FINAL DE GRADO

“Desigualdad de género: ¿Qué hay detrás de los hechos?”

Carrera: Abogacía.

Tutor/a: María Lorena, Caramazza.

Alumno: Martín, Guido Baggini.

D.N.I: 41827076.

Legajo: ABG79455.

Módulo: cuatro (4).

Fecha de entrega: 14/11/2021

Sumario.

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias Bibliográficas.

I. Introducción:

En el correspondiente trabajo final de grado se afrontará la temática “Perspectiva de Género”. Este concepto ha irrumpido con fuerza en el derecho en los últimos años y se ha convertido en una obligación legal el acto de juzgar teniendo en cuenta las cuestiones de género.

Con el paso del tiempo y los avances sociales con el objetivo de eliminar todo tipo de discriminación, abusos y desigualdades de género, se ha progresado mucho en esta temática logrando varios avances de índole Jurídico como lo pueden ser las convenciones de la ONU en busca de eliminar la discriminación hacia la mujer.

Específicamente en el ámbito laboral estas cuestiones suponen acciones habituales que en su momento podrían ser consideradas como “normales” y que con esta nueva corriente de igualdad han comenzado a salir a la luz, notándose así su verdadera gravedad.

En cuanto al fallo que será objeto de análisis, caratulado “Dairy Partners Américas Manufacturing Argentina SA c/ T., C. - Procedimiento Sumario - Recurso de Casación” emitido por el Tribunal Superior de Justicia, Sala Laboral, con fecha diez de marzo de dos mil veinte (10/03/2020) despierta un gran interés ya que responde a hechos de la vida cotidiana que ocurren en múltiples ámbitos, ya sea familiares, universitarios, o como en este caso dentro de una relación laboral. Estos hechos, en su pasado eran considerados como acciones habituales y normales que las mujeres debían soportar por su simple condición de género. En cuanto al ámbito puramente jurídico lo atractivo del mismo se basa en los argumentos utilizados por la defensa de la parte que ejecuta la acción típica, la cual busca minimizar los hechos y exponer que el fallo fue altamente dogmático a favor de las mujeres.

Por su parte, los problemas jurídicos que se han identificado dentro del fallo expuesto son, a saber: Problema de Prueba y Axiológico. En cuanto al primer problema,

de prueba, fue menester que el TSJ sea el encargado de revalorizar la misma a fines de determinar si el planteamiento de la defensa era válido o no. El mismo se basaba, en primer lugar, en la minimización de los hechos, determinados como normales; también en que el factum se basaba en hechos no juzgados y por último en el planteamiento de una sentencia dogmática y arbitraria a favor de la mujer. Por parte del tribunal, en su dictamen se hizo hincapié en que no cabía duda alguna sobre el hecho que constituyó un accionar irregular por parte del accionado. En cuanto al segundo problema Jurídico, Axiológico, se puede observar (por parte del Casador) que la Juzgadora inadvierte el principio de la Reformatio in Peius que se encuentra tipificado en el artículo 90, segundo párrafo, del Código Procesal de Trabajo (Ley 7987). Esta inobservancia se encuentra en la resolución dictada por la Juzgadora donde dictamina una pena mayor en perjuicio del propio recurrente.

Para concluir con la etapa introductoria damos lugar a la siguiente etapa donde en primer lugar se reconstruirá la premisa fáctica, luego se tratará la historia procesal, y por último se describirá el dictamen del TSJ.

II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal.

En nuestro caso de estudio la Premisa Fáctica aflora en los tribunales de primera instancia del Juzgado de Conciliación de Villa María, donde la parte actora, Dairy Partners Américas Manufacturing Argentina S.A busca lograr la exclusión de tutela sindical contra el demandado en cuestión, Taborda Carlos, por acoso y discriminación hacia una compañera de trabajo en el ámbito laboral, acción que va en contra del Código de Ética de la Compañía. La argumentación se basa en que los hechos realizados por el accionado han sido reprochables faltándole el respeto y afectando la integridad, el honor y la dignidad de su compañera de trabajo, la Sra. Oliva, Viviana Karina mediante actos de acoso sexual, lo que podría definirse como comportamientos sexuales que se manifiestan con contacto físico no consensuados, exhibición de fotos, insinuaciones eróticas y/o hasta el intento de violación. Por su parte los argumentos de la defensa no se basan en una negación de los hechos si no bien en una minimización de los mismos con el objeto de normalizar la acción típica y convertirla en algo habitual que el Sr. Taborda realizaba usualmente con su mujer y su hija.

Por su parte, al momento de tratar la Historia Procesal del fallo en cuestión podemos observar, en primer lugar, la decisión de primera instancia de los Tribunales del Juzgado de Conciliación de Villa María, donde se dictamina dar lugar al pedido de

exclusión de tutela sindical requerido por Dairy Partners Américas Manufacturing Argentina S.A contra de Taborda Carlos e imponer las costas del proceso al accionado.

En segundo momento, luego del dictamen de primera instancia mencionado en el párrafo previo, el accionado interpone un recurso de Casación con basamento, en primer lugar, en que el A Quo omitió notificar el avocamiento del Tribunal vulnerando así el debido proceso legal siendo el mismo una garantía fundamental para el ejercicio de sus derechos. Sumado a esto, la defensa señala que la resolución recayó sobre asuntos no juzgados con anterioridad. Y por último enuncian que el fallo es demasiado dogmático en favor de los derechos de las mujeres y se han violado las reglas de la sana crítica racional y parcialidad del Juez.

Concedido el recurso interpuesto se elevó la actuación al Tribunal Superior de la Justicia de Córdoba (TSJ) en su Sala Laboral quien dictamino inadmisibile el recurso de casación planteado por la parte accionada ya que no se evidencian los quebrantamientos formales que han sido denunciados, tampoco que la resolución se base en hechos no juzgados teniendo en cuenta que sus argumentos no han sido negar el factum si no minimizarlo. El tribunal hizo énfasis en que no cabían dudas sobre que el accionar del Sr. Taborda había sido irregular y resulta reprochable en cuanto a los nuevos paradigmas en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Por lo tanto, el tribunal competente resolvió de la siguiente manera: declarar formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto por el demandado con costas; y disponer que los honorarios de los Dres. Intervinientes en el proceso sean regulados en un treinta y dos y treinta por ciento de la suma que resulte aplicar la escala mínima del art. 36 de la Ley 9259.

III. Análisis de la Ratio Decidendi.

En cuanto a la Ratio Decidendi propiamente dicho, Tribunal competente de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Córdoba compuesto por los Dr. Mercedes Blanc de Arabel, Luis Eugenio Angulo y Beatriz Calvimonte, decidió de manera unánime, declarar inadmisibile el recurso de casación interpuesto por el demandado con basamento en los siguientes argumentos jurídicos. En primer lugar, el A Quo no evidencia los quebrantamientos formales que denuncia el presentante, ya que el mismo no expone de manera completa de que manera se vulnero su derecho de defensa, el cual responde a una garantía constitucional. Otro argumento sobre el cual el Tribunal basó su decisión fueron que las circunstancias analizadas en grado de apelación fueron las introducidas al debate, a lo sumo la discrepancia del impugnante radica en la

transcendencia correspondiente al hecho identificado, respondiendo así al planteamiento de que la resolución recayó sobre un asunto no sometido a decisión.

Por su parte, al referirnos a los obiter dicta se puede observar que el Tribunal reprocha la defensa del accionado atendiendo así a los nuevos paradigmas en cuanto a la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, basándose en las convenciones de las Naciones Unidas y Leyes de carácter Internacional. Sumado al argumento mencionado con anterioridad, se puede observar que el accionado asume el rol de condenado por un hecho que el mismo se responsabiliza pero estima menor, a lo que el Tribunal replica con la obligación que estos nuevos estándares le implican a las entidades tanto públicas como privadas para garantizar una protección eficaz e integra contra la discriminación a través de políticas acordes a erradicar esta violencia, estando la conducta realizada por el Sr. Taborda descrita en esta legislación como una acción ofensiva y humillante para quien la padece.

Por dichos razonamientos y con el objetivo de asentar nueva jurisprudencia en la materia, el Máximo Tribunal de la Provincia de Córdoba resolvió de forma unánime que la pretensión interpuesta por la defensa del Sr. Taborda debió ser declarada inadmisibile.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

El Código Penal Argentino, en su artículo 119 dicta: “Será reprimido con reclusión o prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuera menor de trece (13) años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.” Sumado a esta tipificación del Código mencionado con anterioridad, en la Ley N° 20744 (Ley Contrato de Trabajo) se dictan los siguientes artículos: Art. 17: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”; Art. 219 que expresa: “se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada”; y art. 242 del mismo plexo normativo el cual dispone: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración

el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.”

Del análisis de los artículos transcritos en el párrafo anterior podemos observar que el delito de acoso en el ámbito del trabajo, no resulta solo violatorio al derecho laboral, sino también a la seguridad, higiene, honor y dignidad de la persona que es víctima del hecho ilícito. Estos actos hacen que el entorno de trabajo se vuelva dificultoso, incomodo y contaminado, generando que las condiciones laborales no sean equitativas por una cuestión referida meramente a las perspectivas de género.

Por lo expuesto, es menester destacar que el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba tuvo en cuenta no solo el Código Penal Argentino ni el reglamento interno de la empresa Dairy Partners o demás cuerpos normativos, si no también se ha guiado por las jurisprudencias más destacadas en la materia, los nuevos paradigmas en relación a las cuestiones de género y los avances internacionales de las mismas a escala nacional e internacional como lo pueden ser de manera primordial las conferencias mundiales de la ONU sobre la mujer en los años 1975, 1980, 1985 y 1995.

El tribunal también cuenta con la “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. La misma cuenta con 45 artículos donde es dable destacar la implementación de políticas públicas orientadas a la equidad e igualdad entre hombres y mujeres y la creación del observatorio de la violencia contra las mujeres. En cuanto al artículo N°. 4 de dicha Ley, el mismo dicta que: “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” dejándonos una definición clara y concisa de lo que es la violencia contra la mujer.

En cuanto a los antecedentes jurisprudenciales es menester observar el fallo caratulado: “Expte. N.º. 7407/16 - “M., A. C. c/ E. R. G. S.A s/ ordinario” – JUZGADO DEL TRABAJO DE SAN JOSÉ DE METÁN (SALTA)” donde el tribunal a la hora de impartir justicia lo hace utilizando los paradigmas de igualdad de género con el objetivo de lograr un dictamen equitativo de la misma manera que se da en el fallo analizado. Por su parte también se puede observar el “Expte. n° 474309/13 - “M. Y. M. c/ B. S. A. E. A. S.R.L. y G. S.R.L. s/ despido por otras causales” – JUZGADO LABORAL N° 2 - I CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE NEUQUÉN (NEUQUÉN)” donde el dictamen

también es favorable a la parte demandante quien además de recibir daño físico en forma de acoso sufrió daños morales que han sido resarcidos en la suma de \$40000 (cuarenta mil pesos).

V. Postura del autor.

Antes de expresar mi postura analítica sobre el fallo en sí y todo lo que conlleva jurídicamente, es dable recordar cuales fueron aquellos problemas jurídicos que resultaron en el dictamen del Tribunal, a saber, problema de prueba el cual se manifestó en el momento en que los jueces debieron rever los hechos probatorios ya que la defensa planteaba una minimización de los mismos denominándolos como habituales. Y por otro lado encontramos un problema axiológico, advertido en el momento en que el juzgador plantea que el casador realiza una inobservancia del artículo 90 segundo párrafo de la Ley 7987 (Código Procesal del Trabajo) referido a la Reformatio In Peius.

Luego de analizar los problemas jurídicos que han aparecido en el fallo es momento de darle lugar a mi opinión personal sobre los mismos. En primer lugar, observo que en cuanto a la acción cometida por el demandado es digna de ser inhabilitado o despedido de la empresa a la cual pertenecía y de recibir su sanción correspondiente en materia penal y económica ya que el acto responde de manera clara y evidente a un accionar ilícito, discriminatorio y que ataca de manera directa a la integridad física y psíquica de la víctima eliminando la posibilidad de que el accionar cometido haya sido “normal” o “habitual” y sean tanto la víctima como la entidad quienes exageraron el hecho. De esta manera, mi postura, es acorde a lo que resolvió en Tribunal Competente a la hora de dictar sentencia.

VI. Conclusión.

Para darle un cierre conclusivo al trabajo y destacar la importancia de la acción típica, en primer lugar, creo que el hecho más allá de la acción en si misma lleva consigo un trasfondo generacional que responde a la discriminación hacia la mujer por el simple hecho de serlo, sintiéndose el hombre con poder para tomar acción sobre su cuerpo o realizar otros actos discriminatorios pasándose por encima de las mismas sin respetar su dignidad. Estas cuestiones están viéndose modificados y comienzan a orientarse hacia la equidad de género, siendo esto una tarea muy ardua pero que como sociedad debemos apuntar a lograr el objetivo luchando día a día contra esta problemática.

Por otra parte, y refiriéndome al aspecto puramente jurídico creo que ya es hora de darle el lugar que se merece y de tipificar en el Código Penal Argentino el acto de “Acoso Sexual” como un hecho típico ilícito y antijurídico con un artículo propio en dicho

cuerpo normativo. Considero también, que es un tema muy importante, que lamentablemente se vive a diario en muchos ámbitos de la vida cotidiana y con gran acentuación en el trabajo, como en este caso en particular, y que los colectivos de mujeres y grupos que luchan diariamente con el objetivo de eliminar todas las formas de discriminación e inequidad entre géneros deben tener en cuenta al momento de reclamar, ya que por más jurisprudencia que encontremos en cuanto a acoso o violencia sexual y Mobbing sería muy importante que esta acción sea tipificada como tal con su respectiva sanción. De esta manera se lograría solucionar lo que hoy en día es una laguna existente en nuestro Código Penal y que agilizaría de manera practica la sanción de estos accionares. En el ámbito social sería una gran victoria y un paso más hacia la igualdad de género.

VII. Referencias Bibliográficas:

Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (2020) “Dairy Partners Américas Manufacturing Argentina SA c/ T., C. - | procedimiento sumario - recurso de casación” sentencia N° 163 del 10/03/2020. Recuperado de <http://jurisprudenciacba.justiciacordoba.gob.ar/cordoba.php>

Código Penal de la Nación Argentina (1984) “Delitos contra la Integridad Sexual”. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm#17>

LEY N° 7987 “Código Procesal del Trabajo” (15/01/1991). Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm

Conferencias Mundiales sobre la Mujer (1975, 1980, 1985, 1995). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

LEY N° 9259 “Código Arancelario para Abogados y Procuradores Córdoba” (21/09/2021). Recuperado de: https://leyes-ar.com/codigo_arancelario_para_abogados_y_procuradores_cordoba.htm

Integrantes del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. Recuperado de: <https://www.justiciacordoba.gob.ar/justiciacordoba/TSJ/autoridades>

Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (2020) “Dairy Partners Américas Manufacturing Argentina SA c/ T., C. - | procedimiento sumario - recurso de

casación” sentencia N° 163 del 10/03/2020. Recuperado de:
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-JU-M-133910-AR>

La mujer y el derecho internacional. (03/2017). Recuperado de:
[https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-mujer-y-el-derecho-internacional-conferencias-internacionales#:~:text=CONFERENCIA%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20\(19%20de%20junio%20al%202,septiembre%20de%201995\)%2C%20Beijing.](https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-mujer-y-el-derecho-internacional-conferencias-internacionales#:~:text=CONFERENCIA%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20(19%20de%20junio%20al%202,septiembre%20de%201995)%2C%20Beijing.)

LEY N° 26485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (04/14/2009). Recuperado de:
<http://ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/81169/88061/F1383559004/ARG81169.pdf>

LEY N° 20744 Ley Contrato de Trabajo (13/05/1976). Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Expte. N.º 7407/16 - “M., A. C. c/ E. R. G. S.A s/ ordinario” – JUZGADO DEL TRABAJO DE SAN JOSÉ DE METÁN (SALTA) (30/11/2020). Recuperado de:
https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseno/v2/fallo1.asp?id=53832&base=14&referencia=3&Total_registros2_1=115&buscar=acoso%20laboral&resaltar=acoso,laboral,laboral,laborales,laboralmente

Expte. N.º 474309/13 - “M. Y. M. c/ B. S. A. E. A. S.R.L. y G. S.R.L. s/ despido por otras causales” – JUZGADO LABORAL N° 2 - I CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE NEUQUÉN (NEUQUÉN) (28/11/2018). Recuperado de:
https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseno/v2/fallo1.asp?id=49398&base=14&referencia=10&Total_registros2_1=115&buscar=acoso%20laboral&resaltar=acoso,laboral,laboral,laborales,laboralmente

Postura del autor. Recuperado de: fuente elaboración propia.