



LA IMPORTANCIA DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I- de la Ciudad de Buenos Aires, en autos: “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. y Otros S/ Despido.” Fecha 03/12/2018

Carrera: Abogacía

Nombre: Brenda Luciana Zapata

Legajo: VABG85420

D.N.I: 33.503.254

Fecha de Entrega: 04/07/2021

Tutor: Nicolás Cocca

AÑO 2021

Tema: Cuestiones de Género

Autos: C.R., S.R. c/ Coto C.I.C.S.A. y Otros s/ Despido.

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo -Sala I- Buenos Aires

Fecha de la sentencia: 03/12/2018

Sumario: I. Introducción II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, Marco Jurídico, Doctrina y Jurisprudencia. V. Postura personal. VI. Conclusiones. VII. Referencias A) Doctrina. B) Jurisprudencia. C) Legislación.

I. Introducción

En estas páginas se desarrollará el análisis de la sentencia de la causa caratulada "C.R., S.r. c/ Coto C.I.C.S.A. y Otros s/ despido", de fecha 03 de diciembre de 2018, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la ciudad de Buenos Aires. En dicho fallo se abordó el acoso y la violencia laboral, como una problemática habitual, que afecta en mayor medida a las mujeres, quienes son víctimas frecuentes, lo que ocasiona una violación grave a los derechos humanos.

En la sentencia mencionada, se destaca la importancia de juzgar con perspectiva de género, y el "Deber de Diligencia" del Estado, que tiene la obligación de garantizar y proteger los derechos humanos de todas las personas, especialmente a aquellas colocadas en situación de vulnerabilidad como son las mujeres, para el goce de una vida libre y sin violencias en todos los ámbitos.

En los autos, la parte actora, una trabajadora tercerizada, de nacionalidad paraguaya, y madre soltera, quien se desempeñó en el servicio de vigilancia privada de una cadena de supermercados, acciona contra las empresas para las cuales prestó servicio (empresa de seguridad y supermercado), ya que en su relación laboral sufrió violencia verbal, discriminación y acoso sexual.

La problemática jurídica del presente fallo radica en la valoración de la prueba, específicamente en una testimonial, y de una pericia psicológica que sirvieron para establecer la existencia de un acoso sexual que sufrió la actora, por parte de un superior jerárquico, las cuales no fueron valoradas correctamente en primera instancia dado que no se juzgó con perspectiva de género. En la Alzada, sin embargo, admiten estas

pruebas, juzgando en este caso si con la perspectiva correspondiente, demostrando de manera categórica que la principal causa de desvinculación fue el acoso laboral, configurándose así un despido discriminatorio.

La relevancia de analizar este fallo se ve reflejado en la importancia que se da al momento de juzgar con perspectiva de género y la aplicación de las convenciones internacionales, que a partir del art 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, son parte de nuestra legislación interna y por tanto de aplicación obligatoria.

No obstante, aún existen desafíos que limitan la protección y el acceso a la justicia de las mujeres, haciendo que esto no sea suficiente para prevenir la violencia, particularmente en materia probatoria, donde se continúan violando sus derechos.

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

Se originan estas actuaciones, con la pretensión de la actora por el cobro de las sumas que consideraba adeudadas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo que la unió con las empresas, Coto y Seguridad Limitada Cooperativa de Trabajo, incluyendo en su reclamo daño moral por acoso sexual, laboral y discriminatorio en razón de su nacionalidad por parte de su superior.

En la sentencia de primera instancia, previo examen de las constancias de la causa, se juzgó ajustada a derecho la decisión de la trabajadora al considerarse en posición de despido indirecto frente a la negativa de la empleadora, Coto C.I.C.S.A, de reconocer la existencia de la relación laboral. En cuanto al daño moral, quedó probado el acoso sexual que sufrió la accionante por parte del supervisor de la empresa, dando por hecho el supuesto de violencia laboral, y se rechazó la reparación por despido discriminatorio.

Sin embargo, apelada la sentencia, tanto por la actora y Coto, la Alzada confirmó el fallo de la instancia anterior en lo atinente al despido, pero modificó el pronunciamiento admitiendo que en el caso se configuró un despido indirecto motivado por el acoso sexual sufrido por la empleada, reconociendo en este sentido un reclamo por despido discriminatorio, incrementándose el monto de la indemnización.

Ante ello, las magistradas señalan que

Si bien es cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, opiniones gremiales u otras

condiciones personales, no es menos cierto que existe un predominio de la violencia del hombre contra las mujeres que nace a partir de las características sociales y culturales que les son atribuidas. (CNAT. “C.R., S.R. c/COTO C.I.C.S.A y otros s/despido”. S N.º 93193. 2018 . Cons.)

así como a la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías entre hombres y mujeres.

Por último, la Alzada considera debidamente acreditado que la trabajadora padeció una situación de violencia, por parte de su superior, que la sometió a las diferentes formas de violencia laboral, que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento psicológico, acoso sexual, y diferenciación ilegítima por su nacionalidad.

III. Ratio decidendi en la sentencia

El análisis de la Cámara Nacional del Trabajo consideró que un despido indirecto motivado por el acoso sexual sufrido por una trabajadora por parte de un superior es discriminatorio y causal del distracto laboral. El Tribunal, integrado por las magistradas Gloria Pasten de Ishihara y María Cecilia Hockl, sostuvo que había que analizar el expediente “...no como opción sino como obligación inexcusable según nuestro ordenamiento jurídico y desde lo que se denomina perspectiva de género...(CNAT. “C.R., S.R. c/COTO C.I.C.S.A y otros s/despido”. S N.º 93193. 2018 . Cons.). En efecto, las letradas sostienen que si bien la violencia puede afectar a diversas personas, a las mujeres las afecta en forma predominante debido a “la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías que favorecen a los varones (CNAT. “C.R., S.R. c/COTO C.I.C.S.A y otros s/despido”. S N.º 93193. 2018 . Cons.)”.

Las magistradas sostienen que esa perspectiva, debe ser entendida como método a favor del principio de igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer, de lo contrario, incurrir en la omisión de cuestionar la discriminación de la mujer, implica patentizar la reproducción de estereotipos que operan como refuerzo a la subordinación. (CNAT. “C.R., S.R. c/COTO C.I.C.S.A y otros s/despido”. S N.º 93193. 2018 . Cons.)

En este sentido analizaron las circunstancias del caso, principalmente por los

dichos del testigo el Sr. Almirón, quién dió cuenta de los padecimientos sufridos por la actora, y el dictamen psicológico, bajo el diagnostico de Trastorno Adaptativo Crónico, en el que se expresa que:

trajo asociado una serie de síntomas que afectaron su vida cotidiana, como el insomnio, las pesadillas, la alimentación excesiva, las sensaciones de ahogo y llanto incontrolables, la irritabilidad, el sentimiento de culpa e impotencia, que llevaron al descuido de la imagen personal y el miedo a relacionarse con otros (principalmente hombres). (CNAT. “C.R., S.R. c/COTO C.I.C.S.A y otros s/despido”. S N.º 93193. 2018 . Cons.),

considerando la prueba testimonial en el marco de la perspectiva de género y fallando así de forma unánime.

Cabe señalar que el tribunal, para poder fijar la sentencia del caso y resolver los problemas jurídicos que se han ido presentando, se valió de los artículos 14 bis y art 16 de la Constitución Nacional, la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 26.485 de la Protección integral de la mujer, y en el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Convención de Belém do Pará, y el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Estas normas, en su conjunto tienen como objeto 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.

IV. Análisis conceptual, marco jurídico, doctrina y jurisprudencia

Del análisis del fallo, se desprende como central, la situación de violencia que vive la actora y que configura una situación agravante en el vinculo laboral que las magistradas entienden como violencia de género. La prueba testimonial desestimada en primera instancia, tiene lugar a partir de considerarla en el marco de la perspectiva de género, que conceptualizaré a continuación.

Autoras como Graciela Medina y Gabriela Yuba (2021) sostienen que la violencia contra la mujer es un tipo de violencia física o psicológica, ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su sexo o género que impacta de

manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

En esta línea, la Organización de las Naciones Unidas, expresa que el término se utiliza “para distinguir la violencia común de aquellas que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género femenino (Medina,G y Yuba, G :2021. p. 197)”, constituyéndose en una violación de los derechos humanos.

Es en este sentido que el tribunal propone tratar el caso desde la perspectiva de género, es decir que, fundamenta su decisión asumiendo la tesis de que “...la agresión a la mujer es una violencia estructural que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos (Domingo:2004)”(Medina,G y Yuba,G: 2021: p. 20).

En relación con el caso, Lobato (2018), sostiene que la violencia de género en el ámbito de trabajo se direcciona de distintas maneras: es horizontal cuando se da entre compañeros/as de trabajo. Es vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece. Este accionar abarca aspectos físicos y psicológicos con diferentes grados de agresión. Desde la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) coinciden con lo expuesto por Lobato y agregan que esta violencia es un abuso de poder que tiene como fin el sometimiento o la exclusión (2017).

La protección de los derechos de las mujeres han sido reconocidos en el ordenamiento jurídico, nacional, internacional y local. En la Constitución Nacional Argentina, su artículo 75 inc. 23, sostiene como una de las atribuciones del Congreso:

Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (1994).

Además, el artículo 75 inc 22, le reconoce jerarquía constitucional a los tratados internacionales, en este caso, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará),

incorporadas al bloque constitucional con la reforma del año 1994.

En lo que respecta a la legislación interna, la Ley de Contrato de Trabajo, no prevé protección específica para situaciones de violencia laboral, sino solo normas que prohíben la discriminación (artículos 17 y 81 de la LCT) y deberes de conducta genéricos de las partes (artículos 62, 63 y 75 de la LCT). Por otra parte, en el año 2009 se sancionó la Ley 26.485 (Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), reglamentada a través del Decreto 1011/2010.

Respecto de la violencia de género en el ámbito laboral, la jurisprudencia se ha expedido, definiéndola como *acto ilícito que causa daño a una mujer por el hecho de serlo*, como ha señalado Dra. Gabriela Vásquez, en el precedente “P.M. D.I.A c/ Sociedad Anónima La Nación s/ despido” del año 2013, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, donde una trabajadora fue víctima de violencia de género y acoso moral en su trabajo, debido a que fue discriminada por el mero hecho de ser mujer, negándosele por tal motivo el ascenso laboral.

En este sentido, destacando el rol fundamental del Estado de garantizar y proteger los derechos de las mujeres, en los autos “R., J. D.; R., P. E. c/El Mangrullo S.A. s/ Ordinario”, la Cámara de Apelaciones de Salta, citando a La Corte Suprema de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, expresa que “han señalado la importancia de que cada órgano de los distintos Poderes del Estado, incluido el Judicial, vele por el cambio de tales estereotipos y por garantizar una real tutela judicial efectiva a las mujeres”.

V. Postura personal

Considero acertada la decisión del tribunal de desestimar lo sostenido por el Juez de primera instancia, cuando, por falta de valoración correcta de la prueba, determina una indemnización económica por acoso sexual, desestimando la figura de despido discriminatorio. La Alzada, oportunamente, hizo un análisis exhaustivo de las actuaciones determinando, a mi criterio de forma correcta, que la trabajadora sufrió violencia por parte de su superior y discriminación por su nacionalidad.

En este fallo, podemos apreciar de forma clara, que, en algunos casos, las víctimas por falta de fuerza en materia probatoria ven vulnerados sus derechos, tanto que a veces, la prueba testimonial es el único elemento del cual se pueden valer los magistrados para esclarecer los hechos.

Queda en evidencia la importancia de que los jueces juzguen con perspectiva de género, mas en los casos donde se vislumbran estos factores, valorando la prueba de forma prudencial, a los efectos de romper con la desigualdad, ya que tienen el imperativo constitucional e internacional de hacer efectiva la igualdad y eliminar la violencia. La mirada de género tiene que ser en clave interseccional, es decir, analizando los sistemas conectados de opresión como género, clase, etnia, orientación sexual, atento al cruce y las relaciones que se dan en cada caso concreto. Porque si no se juzga con perspectiva de genero a nivel nacional, se obliga a la victimas a recurrir a instancias internacionales para efectivizar sus derechos, lo cual no es accesible para todos, ya sea por cuestiones sociales, económicas o culturales.

Si bien advierto que existe una brecha entre los marcos normativos y la realidad, es dable destacar que el Estado Argentino esta trabajando al respecto y que se han generado leyes de protección integral a las mujeres, por ejemplo con la llamada “Ley Micaela” la cual pretende la formación y capacitación en perspectiva de genero para los tres poderes del estado y organismos descentralizados. La realidad indica que todavía no se logró impartir una educación universal, ya sea en los sectores privados como en la sociedad en general.

En este sentido, sentencias como la analizada, dónde se tienen en cuenta factores relevantes y se fundamenta de manera minuciosa considerando el ordenamiento normativo en su integralidad, se fomenta a que victimas de violencia se animen a recurrir a la justicia para ser juzgadas conforme a derecho.

VI. Conclusión:

La sentencia en estudio encuadra la violencia como una forma de discriminación que responde a estructuras sociales conformadas asimétricamente. En efecto, las magistradas sostienen que si bien la violencia puede afectar a diversas personas, a las mujeres las afecta en forma predominante debido a la existencia de configuraciones de jerarquías que favorecen a los varones.

Luego de haber formulado el presente estudio, es dable pensar, que el derecho ha sufrido una reciente y profunda reformulación con respecto a las cuestiones de género. Ello ha llevado consigo el despertar de una nueva perspectiva que involucra a cada una de las partes del proceso. Esta mirada de género tiene que ser en clave interseccional, atendiendo al cruce y las relaciones que se dan en cada caso concreto.

Por lo aquí expuesto concluyo que, las mujeres necesitan tener derechos

efectivos, y no meramente declarativos, tienen que contar con medidas en todos los ámbitos, que les aseguren ser asistidas y protegidas frente a hechos de violencia o discriminación; y en el caso de que no se cumplan, contar con la seguridad jurídica de que se van a sancionar las conductas de las personas que violen sus derechos.

VII. Listado de revisión bibliográfica inicial

Doctrina

- Medina, G. (s.f.). Juzgar con Perspectiva de género ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género? En Pensamiento Civil. Recuperado de <https://pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>
- Medina, G y Yuga, G. (2021). Protección Integral a las Mujeres. Rubinzal – Culzoni.
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. Revista de Estudios Socio-Jurídicos. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628003/index.html>
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2017). Informe estadístico sobre violencia laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Jurisprudencia

- Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (2018) "C.R., S.R. c/ Coto C.I.C.S.A. y Otros s/ despido." Recuperado de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/02/2-CON-VIOLENCIA-C-11-VIOLENCIA-LABORAL-38-C.R.-S.R.-c-C-y-otro-s-DESPIDO.pdf>
- Sala Segunda de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta, (2013) "R., J. D.; R., P. E. c. El Mangrullo S.A. s/ Ordinario" S 7.013 Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/086/944/000086944.pdf>
- Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (2013) "P.M. D.I.A c/ Sociedad Anónima La Nación s/ despido", Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-pma-ln-despido-fa13040010-2013-02-18/123456789-010-0403-1ots-eupmocsollaf?>

Legislación

- Ley N° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 24.632, (1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>
- Ley N° 26.485. (2009). Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley N° 27.499, (2018). Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género Para Todas las Personas que Integran los tres Poderes del Estado. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>
- Ley N° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>



Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I

SENTENCIA DEFINITIVA NRO. 93193 CAUSA NRO.
35969/2017/CA1

AUTOS: "C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO"
JUZGADO NRO. 77SALA I

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 03 días del mes de Diciembre de 2.018, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden:

La Doctora Gloria M. Pasten de Ishihara dijo:

I. La sentencia de fs. 421/430 arriba apelada por la codemanda **Coto** CICSA y por la parte actora, a tenor de los memoriales de agravios que lucen a fs. 431/435 y fs. 439/445, respectivamente. Esta última presentación mereció la oportuna réplica que luce a fs. 448/449.

II. Memoro que en los presentes, la actora accionó en procura del cobro de las sumas que consideraba adeudadas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo que la unió con las empresas coaccionadas (**Coto** CICSA y **Lince** Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo), a las cuales demandó invocando las previsiones de los arts. 26 y 30 LCT responsabilizándola por los incumplimientos registrales que detalló en el inicio.

Asimismo, incluyó en su reclamo el concepto "daño moral" por haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral y en razón de su nacionalidad, por parte de un supervisor de la cooperativa demandada quien se desempeñó como su superior jerárquico (Sr. G, C.), a quien demandó por dicho concepto junto con la empresa Cooperativa. Explicó que dichas circunstancias derivaron en su desvinculación, y califica de discriminatorio dicho distracto.

El Sr. Juez que me precedió, previo examen de las constancias de la causa, 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 y no, como sostuvo en su responde, al pretender encuadrar el vínculo en una sociedad cooperativa. Por otra parte, consideró responsable a **Coto** CICSA en los términos del sistema de responsabilidad que consagra el art. 30 LCT, respecto de los créditos que fueron reconocidos y derivados de la ruptura contractual de la Sr. C. R. con **Lince** Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo.

Los conceptos derivados a condena se individualizaron a fs. 425 ~~considerando IV de la sentencia, a los cuales se ordenó adicionar los intereses que~~

Fecha de firma: 03/12/2018

Firmado por: GLORIA M PASTEN DE ISHIHARA, JUEZA DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA





establecen las Actas CNAT 2601,2630 y 2658 desde su exigibilidad y hasta su efectivo pago.

Respecto al reclamo por daño moral, el anterior juzgador examinó los elementos de autos (en particular las presunciones que dimanaban de los arts. 71 y 86 L.O (situación procesal en la cual se halló incurso el codemandado G., C. –cfr. fs. 207- y respecto de la Cooperativa demandada conf. fs. 242; y la declaración testimonial que se recabó a fs. 254/257) y 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 receptó el reclamo y derivó a condena la suma de \$ 100.000 con más los intereses y las tasas fijadas en la sentencia de grado; por las que deberán responder solidariamente el demandado Sr. G, C. y Lince Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo. Sin perjuicio de las consideraciones formuladas en el pronunciamiento, se desestimó la reparación pretendida por entender que no se demostró que en el particular se trató de un despido discriminatorio.

Las costas procesales resultaron distribuidas, en lo atinente a los créditos derivados del despido a cargo solidariamente de las dos empresas coaccionadas y, en lo que respecta a la acción por daño moral, a cargo –también solidariamente- del codemandado Sr. G, C. y de Lince Seguridad Ltda. Cooperativa de Trabajo.

III. La parte demandada COTO C.I.C.S.A. apela la sentencia recaída en anterior instancia, 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, cuestiona por considerar elevadas las regulaciones formuladas a la totalidad de los profesionales intervinientes.

La parte actora, a su turno, también apela el pronunciamiento dictado en la etapa anterior. En primer término, se queja frente al rechazo de la sumas reclamadas en concepto de diferencias salariales, pretensión que articuló en la demanda y que el anterior juzgador considero que no se hallaban cumplidos al respecto los requisitos que enuncia el art. 65 LO. Por las consideraciones y análisis que esgrime, solicita la revisión de lo resuelto al respecto. Además, rebate el examen de las constancias de autos y en particular, de la prueba testimonial agregada a instancias de su parte; y sostiene la existencia de los indicios que comprueban que el distracto fue discriminatorio, motivo por el cual solicita se examine y se dicte condena por daño moral fundado en dichas razones. Asimismo, apunta la existencia de omisión en el tratamiento de las cuestiones deducidas en su planteo de inicio y concretamente respecto de la aplicación de los preceptos del art. 770 CCN. Finalmente, por propio derecho, el letrado de la parte actora apela por considerar reducidos los honorarios establecidos a favor.

IV. Examinados los planteos recursivos interpuestos por las partes, razones de orden metodológico conducen a examinar, en primer término, el rechazo del concepto “diferencias salariales” respecto del cual la parte actora dedujo su crítica. En el punto, adelanto que –de compartirse la solución que propicio- deberá confirmarse





Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I

Más allá de la observación que el anterior juzgador efectuó respecto a la forma en la cual quedó interpuesto el reclamo por las pretendidas diferencias salariales; en este punto aclaro que no coincido con lo enunciado en cuanto a que, únicamente en la liquidación practicada en el inicio a fs. 23 vta/24 pto. XVIII fueron expuestas dichas diferencias. En este sentido, al denunciar los extremos de la vinculación habida (v. fs. 5 vta pto. IV) la accionante especificó la remuneración que era percibida (que indicó como de \$ 9.000 mensuales) y, en la totalidad del intercambio telegráfico (el cual se encuentra transcrito en el cuerpo de la demanda y debe considerarse parte de la misma) se explicitaron las sumas devengadas en concepto de remuneración; por estas diferencias interpeló en forma –conforme los datos denunciados tendientes a ser subsanados por la empleadora- solicitando las “... Diferencias salariales derivadas de la remuneración devengada y la efectivamente percibida desde el comienzo de la relación laboral y de acuerdo a datos reales denunciados...” (v. cd transcriptas en el acápite “Intercambio telegráfico” fs. 7 y sgtes).

Sin embargo, la falta de procedencia del concepto indicado en la liquidación de inicio y cuyo crédito cuantificó en \$ 119.556,17 (v. fs. 24) no puede ser receptado, toda vez que no lucen demostradas las cantidades que la parte actora denunció como percibidas en forma mensual (en concreto \$ 9.000) y tampoco proporcionó datos a los fines de considerar de qué forma arribó a la suma total que pretendía ser cancelada por dicho rubro. Por otro lado, dicho crédito no puede ser alcanzado con la presunción que deriva de la aplicación del art. 55 LCT. Cabe memorar al respecto que la misma se trata de una presunción “*iuris tantum*”, es decir que puede ser enervada por prueba en contrario y, en los presentes, los recibos que agregó la demandada – v. fs. 182/186- dan cuenta de otras cantidades que eventualmente fueron canceladas, y lo mismo sucede con los datos recabados en el informe pericial (v. anexo I de fs. 302 y respuesta a los ptos. f) y g) –v. fs. 307-.

Por lo expuesto, propongo confirmar la decisión adoptada al respecto.

Idéntica suerte ha de seguir el tramo del memorial deducido por la parte actora a través del cual peticiona la aplicación de las disposiciones del art. 770 CCN.

Sobre el punto destaco que doctrinariamente se ha mencionado al respecto, que el anatocismo o capitalización de intereses se encuentra prohibido por la ley, prescripción que también quedó asentada tanto en el art. 623 del Cód. de Vélez Sarsfield como en el actual art. 770 del Código Civil y Comercial de la Nación cuando se indica, en ambas normas “que no se deben intereses de los intereses”. Por ello, no puede ser admitida la pretensión intentada por la actora en tal sentido, así lo sugiero.

V. La coaccionada **COTO** CICSA funda su queja rechazando los términos de la condena que la alcanza. En este aspecto, adelanto que propongo se confirme el decisorio de anterior instancia.

Con relación a la responsabilidad solidaria con fundamento en el art. 30 de la L.C.T., cabe recordar que la norma establece la responsabilidad solidaria del empresario que efectúa contrataciones que se insertan en la actividad normal y



específica propia del establecimiento. De manera tal, que corresponde analizar si las tareas de vigilancia constituyen servicios integrados, permanentes e inseparablemente relacionados con la actividad de la codemandada. En el sentido apuntado y en consonancia con lo resuelto por esta Sala en autos "Araya Emilio Ezequiel c/ S.I.S.E. Servicio Integral de Seguridad Empresaria S.R.L. y otros s/despido" (S.D. 86.780 del 29/6/11), observo que las tareas de vigilancia son normales en un establecimiento comercial de las características de la codemandada. No puede admitirse que la actividad que realiza pueda ser desarrollada en un espacio sin seguridad; la cual es indispensable para el resguardo de las personas y bienes de la codemandada **COTO CICSA** y la presencia de personal de vigilancia en los lugares de ingreso, egreso o sectores comerciales atenúan el riesgo de inseguridad (por delitos contra la propiedad o las personas) el que no sólo existe en la vía pública, sino también al interior de los establecimientos, y ello debido al tránsito constante de personas que concurren a efectuar compras y demás gestiones comerciales. En síntesis, dado que quedó acreditado que la actora prestó tareas como vigiladora en la sucursal de la demandada, propongo confirmar lo resuelto en origen.

VI. En otro punto de su crítica, la recurrente sostiene que cuando el A Quo estableció una indemnización sólo por acoso sexual del que fue víctima la Sra. C.R., S.R. se violó su derecho indemnizatorio. Insiste en la existencia de un despido discriminatorio que no ha sido valorado en el sentido más favorable y rebate el análisis formulado al desestimar su pretensión al respecto, el cual sólo podría haber sido rechazado en el caso de ausencia total de pruebas. Sin embargo, afirma que a lo largo del pleito, quedó demostrado de manera categórica que la principal causa de desvinculación fue el acoso laboral sufrido.

Preliminarmente, corresponde aclarar que las cuestiones que se plantean en torno a los efectos de considerar la desvinculación motivada por causas discriminatorias y su consecuente nulidad, a esta altura del proceso y teniendo en cuenta la pretensión consignada en el escrito de inicio y la decisión de grado, resultan extemporáneas (art.277 CPCC); más allá de advertir cierta confusión en la forma en que resultó planteada, toda vez que no se peticionó en forma concreta la nulidad de la rescisión en sí (y, en su caso, la pretensión de la reinstalación al puesto de trabajo) sino que la solicitud concreta fue dirigida al cobro de una indemnización específica por dicha conducta antijurídica.

No obstante ello, le asiste razón en su queja acerca de que el Judicante de la instancia anterior, luego de analizar la declaración testimonial rendida por el Sr. Almirón, consideró acreditado que la actora fue acosada sexualmente, sin embargo, sostuvo que en la causa no existe indicio que permita presumir que el egreso tuvo vinculación con el acto ilícito y descartó la existencia de un despido discriminatorio (v.fs.429 sexto párrafo).

En este contexto, corresponde formular algunas apreciaciones respecto a la violencia de género en el ámbito laboral, acto ilícito que causa daño a una mujer por el hecho de serlo o como ha señalado con meridiana claridad, mi distinguida colega,





Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I

Nación s/ despido”, S.D. N° 88469 del 18/2/2013, del Registro de esta Sala, al que adherí, que en estos casos, tal situación ocurre por “... *la construcción cultural que asigna atributos y conductas a las personas según su pertenencia a un sexo biológico, en donde rige un orden jerárquico -que ha sido naturalizado por siglos- favorable a los varones, al tiempo que se consolida la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada, y se generan así las justificaciones necesarias para la supervivencia de esta ideología...*”.

En esta línea de pensamiento, si bien es cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, opiniones gremiales u otras condiciones personales, no es menos cierto que existe un predominio de la violencia del hombre o de los hombres contra la mujer que nace a partir de las características sociales y culturales que les son atribuidas y a las relaciones con el hombre así como a la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías que favorecen a los varones. Lo expuesto conduce a señalar que las presentes actuaciones deben ser analizadas y juzgadas, no como opción sino como obligación inexcusable según nuestro ordenamiento jurídico y desde lo que se denomina perspectiva de género, entendida ésta como método a favor del principio de igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer, de lo contrario, incurrir en la omisión de cuestionar la discriminación de la mujer, implica patentizar la reproducción de estereotipos que operan como refuerzo a la subordinación.

Estas reflexiones no constituyen meras expresiones dogmáticas, por el contrario, guardan 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.

El sustento normativo referido a las obligaciones estatales en el ámbito internacional y en lo que aquí interesa, se encuentran contempladas en el preámbulo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; del preámbulo y proclama de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Parte 1, Capítulos 1 y 3), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador” (aprobado por ley 24.658), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales, -PIDESC- (Parte II art.3), y el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y





Políticos –PIDCP- ((Parte II, arts.2.1 y 2.2.y 3) y su Protocolo Facultativo. Todos estos instrumentos internacionales gozan de jerarquía constitucional (art.75 inc.22 C.N.) y mediante disposiciones similares establecen la obligación del Estado de dictar y adoptar medidas para asegurar a la persona humana el pleno goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

Particularmente, respecto de la mujer, el *corpus iuris* de protección de sus derechos surge de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer – Cedaw- incorporada a nuestra Constitución Nacional en 1994 y por ende goza de rango constitucional (art.75 inc. 22), la Convención de Belém do Pará, ratificada por ley 24.632 de 1996 que reviste jerarquía supra legal y en el ámbito interno, la ley 26485 de Protección Integral a la Mujer.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw) en su art. 2 ordena que *“Los Estados Partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas....para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección...con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales...”*. En el Proyecto de Recomendación General n°28 relativo a la norma citada, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su párrafo 6, señaló que el art. 2 de la Cedaw, es crucial para la plena aplicación de la Convención, ya que determina la naturaleza de las obligaciones jurídicas generales de los Estados partes. A su vez el art. 7 de la Convención dispone *“Que los Estados Partes se comprometen a tomar medidas inmediatas y eficaces...”*.

Por su parte, la Convención de Belém do Pará, en su art. 7 enumera las medidas que deben adoptar los Estados partes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia, entre ellas: actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; adoptar medidas administrativas, jurídicas, legislativas, procedimientos legales justos y eficaces, mecanismos judiciales y administrativos para que la mujer tenga acceso efectivo a la reparación efectiva del daño e inclusive en su art. 8. h. exige adoptar medidas específicas, inclusive programas para *“...garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios...”*.

Por último, la ley 26.485 desarrolla las obligaciones de los tres poderes del Estado en el Título II, Capítulo I y ordena que adopten las medidas necesarias para el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones, garantizando los principios rectores que luego son objeto de una extensa descripción.

Entonces, como derivación del estándar que comprende la debida diligencia, ~~los Estados pueden ser declarados responsables por actos privados si no adoptan~~

Fecha de firma: 03/12/2018

Firmado por: GLORIA M PASTEN DE ISHIHARA, JUEZA DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA





Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I


medidas con la diligencia debida para impedir la violación de derechos o para investigar, castigar actos de violencia contra la mujer ya sea perpetrados por el Estado o sus particulares y proporcionar reparaciones a las víctimas, directiva que claramente se observa en el art. 7 de la Convención de Belém do Pará, por ende, el caso que examino, se inserta en el contexto de las obligaciones legales nacionales e internacionales que he reseñado.

Sobre esta base, en el ámbito del Derecho del Trabajo, respecto de la violencia que se manifiesta en las relaciones laborales, es pertinente la referencia a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que al ser ratificados por nuestro país, constituyen fuentes del Derecho del Trabajo y como derivación de la reforma constitucional de 1994, conforme lo previsto por el art. 75 inc. 22 poseen jerarquía superior a las leyes. Desde esta óptica, el Convenio 111 de 1958, ratificado por ley 17.677, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, define a la discriminación como toda "... *distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...*" (art. 1).

A su vez este organismo internacional en el pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", elaborado en la Reunión de expertos en 10/2003 - Ginebra (www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT), ha definido a la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Por mi parte, en numerosos pronunciamientos, he señalado que "*la violencia laboral se manifiesta en diferentes formas de maltrato y en cualquiera de sus expresiones. Consiste en el ejercicio deliberado y abusivo del poder que se exterioriza en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo y que ocurre en el lugar donde debe permanecer o acudir la persona trabajadora para prestar sus servicios bajo el control directo o indirecto de la empleadora. Dicho actuar ilegítimo puede ser llevado a cabo por compañeras o compañeros de la persona trabajadora, por empleadas o empleados superiores, por la propia empleadora y hasta por un tercero o tercera persona, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral. Tiene por objeto obtener un resultado concreto que tiende a doblegar la voluntad de la víctima, ya sea para que abandone su puesto de trabajo, renuncie, sea despedida o despedido o como exigencia para que se mantengan o no sus condiciones laborales (como por ejemplo: obtener mejoras en la remuneración, ascensos u otros beneficios del contrato de trabajo), circunstancias que restringen la esfera de la libertad y*





constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de quien presta su fuerza de trabajo..” (ver SD 92.930 del 28/09/2018 “D.S.A., C.R., c/ Massalin Particulares SA s/ Despido” Expte N° 25.284/2016/CA1 del registro de esta Sala).

Además del Convenio emanado de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ya citado, cabe abundar acerca del estándar nacional e internacional de protección a los derechos humanos fundamentales de la mujer, teniendo en cuenta que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, reiteradamente ha señalado que el “... principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en numerosos instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico...”. (CIDH “Atala Riffo y Niños vs. Chile”, 24/02/2012; “Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil” 20/08/2016; entre muchos más).

La primera consideración a formular, consiste en señalar que en el orden nacional, el art. 14 bis de la Constitución Nacional establece que las leyes asegurarán a la persona que trabaja en relación de dependencia, condiciones dignas y equitativas de labor y el art.16 dispone que “...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad y a su vez la Ley de Contrato de Trabajo, en numerosas normas (17, 72, 81, 172, 178, 181 y 187) garantiza el principio de igualdad y la prohibición de discriminar en el empleo fundada en el sexo o en su estado civil. En particular, el art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre las personas trabajadoras por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Por su parte, la ley 23.592, en el art. 1, primer párrafo, dispone que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido de la damnificada o damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. En el segundo párrafo, entre los actos y omisiones que particularmente considera discriminatorios, incluye razones de sexo.

La ley 26.485 de Protección integral a la mujer y su decreto reglamentario 1011/2010, sancionada en el año 2009, de vital importancia para conocer los alcances y la magnitud de la problemática que atañe a las situaciones de violencia y discriminación contra la mujer, en los arts. 4 y 5 define el concepto de violencia contra las mujeres como “...*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,*



Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I

sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...”, que se tipifica como hostigamiento, humillación y coerción verbal y que apareja como consecuencia un perjuicio a la salud psicológica y a la auto determinación mientras que el art. 6 inc. c) se refiere a una modalidad de los tipos de violencia. Expresamente prescribe que la discriminación en el ámbito laboral es cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw, ONU), específicamente, prescribe que “...*la expresión “discriminación contra la mujer...”* denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (art.1, Parte I), noción que es la consagrada y transcripta en forma íntegra en el art. 3 inc. a de la ley 26485.

En definitiva, este instrumento internacional, se refiere a la violencia que se ejerce sobre la mujer por su pertenencia a ese sexo, mediante actos que se expresan de diferentes formas e intensidad, no sólo a nivel físico sino psicológico, sexual, patrimonial, económica y hasta simbólica y que impacta de manera negativa sobre la víctima afectando tanto su bienestar individual como social, afectivo, laboral y familiar.

Como elementos significativos tendientes a la más adecuada interpretación de los instrumentos internacionales, cabe recordar las Recomendaciones que emanan del Comité para la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer (Cedaw), que surgen de los propios informes que suministran los Estados y que si bien no son vinculantes, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha señalado –aunque con algunas connotaciones disímiles- que constituyen una guía o pauta imprescindible de interpretación de los deberes y obligaciones derivados de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CSJN “Giroldi Horacio D. y otros s/ recurso de casación”, G:342 XXVI, 7/4/1995; y precedentes “Bramajo” del 12/9996 y “Simón” S.1767 XXXVIII 14/6/1995; “Carranza Latrubesse, Gustavo c/ Estado Nacional Ministerio de Relaciones Exteriores, Provincia del Chubut- Recursos de hechos, 6/8/2013, C.568 XLIV. C.594 XLIV, entre otros) de allí que adquieren particular relevancia las Recomendaciones números 19 y 35.

En el documento emitido por la Office of The High Commissioner For Human Rights “La Violencia contra la Mujer” del 29/01/92, Cedaw, Recomendación General n°19 (General Comments), en sus observaciones generales -apartado 6- y acerca del





concepto que suministra la Convención sobre Discriminación contra la Mujer, indica que se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada, mediante actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad.

En este punto, es importante recordar que la Recomendación N° 19 afirma que la violencia contra la mujer es discriminación, identificando ambos conceptos a la par de sostener que la igualdad en el empleo es seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, ejemplo de ello, el hostigamiento sexual. A su vez, en las Observaciones Generales, párrafo 6, se señala que el art.1 de la Cedaw define a la discriminación contra la mujer donde incluye la violencia basada en el sexo y lo que es más significativo, en el párrafo 7 expresa que *“La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación tal como se entiende en el art.1 de la Convención...”*

En definitiva, el documento citado es contundente al expresar -apartado 7- que la violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación.

Por su parte la Recomendación N° 35 (26/07/2017) actualiza la Recomendación N° 19, al punto que aconseja su lectura en forma conjunta y expresamente subraya que la *“... opinio juris y la práctica de los Estados dan a entender que la prohibición de la violencia por razón de género contra la mujer ha pasado a ser un principio del derecho internacional consuetudinario...”* mientras que en el párrafo 10 indica que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados, violencia que constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la Convención.

Específicamente este instrumento señala que la “expresión violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia y en orden a la reparación recomienda proporcionar a las víctimas de violencia por razón de género contra la mujer *“...indemnización monetaria, la prestación de servicios jurídicos, sociales y de salud, incluidos servicios de salud sexual, reproductiva y mental para una recuperación completa, y la satisfacción y garantías de no repetición...”* (Apartado E, punto 33 a).






Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará), declara que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, los que comprenden entre otros, el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, a la igualdad de protección ante la ley y de la ley, a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (arts. 4 y 6). Define a la violencia contra la mujer como “...*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...*”. Asimismo prescribe que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica cuando tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y abarca, por ejemplo, la violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. (arts.1 y 2).

En definitiva, a la luz de las normas nacionales e internacionales reseñadas, se advierte que la definición normativa que contiene la Ley 26485 se ajusta a los arts.1 de la Cedaw, 7 incs. a y b de la Convención de Belém Do Pará y al Convenio 111 de la O.I.T.y que en conjunto tales instrumentos tienen 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.

VII. De las constancias de la causa, surge que llega firme a esta Alzada que la actora se consideró despedida por la negativa de tareas efectuada por la codemandada Cooperativa de Trabajo **Lince** Seguridad Limitada, a quien le comunicó además la existencia de maniobras tendientes a evadir su responsabilidad frente a los hechos que denunció en los términos de *la existencia de un acoso sexual, proferido por el Sr. C.A. G, quien se dirigió siempre con lenguaje soez, amenazas verbales, propuestas desubicadas (con referencias explícitas a propuestas sexuales), insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, conductas físicas de hostigamiento, entre otras...*” (ver telegrama de fecha 25/10/2016); por otra parte, el testigo José Luis Almirón (v. fs. 254/257) dio cuenta de los padecimientos sufridos por la actora y por último la perito psicóloga Licenciada Pappa, emitió su dictamen a fs. ~~387/398~~ el cual, ~~destaco, no fue objeto de impugnación~~ en el proceso, motivo por el





cual arribó firme y consentido al dictado de la sentencia (art. 95 LO)- y en dicho trabajo constató el cuadro psíquico, al cual le dio carácter crónico, bajo el criterio diagnóstico de Transtorno Adaptativo Crónico F 43.28 según DSM IV. Y estimo valioso transcribir lo indicado a fs. 397 por la Sra. Psicóloga respecto a que “...*resulta pertinente aclarar que el impacto emocional sufrido por la Srta. C. como consecuencia de los hechos relatados en autos, trajo asociado una serie de síntomas que afectaron la vida cotidiana de la actora, a saber: el insomnio, las pesadillas, la alimentación excesiva, las sensaciones de ahogo y llanto incontrolables, la irritabilidad, el sentimiento de culpa e impotencia, que llevaron al descuido de la imagen personal y el miedo a relacionarse con otros (principalmente hombres)...*”.

Este material probatorio, con excepción del informe psicológico, ha sido valorado adecuadamente por el Sr. Juez de grado, conforme las reglas de la sana crítica prescriptas por el art. 386 del CPCCC y de las pautas establecidas por el art. 16 inc. i de la ley 26.485, conclusiones que comparto, en tanto forman plena convicción acerca de la veracidad del acoso sexual que padeció la actora en su lugar de trabajo por parte de C. A. G., que se desempeñaba como encargado del servicio de vigilancia.

En este aspecto, la conclusión arribada por el Sr. Juez que me precedió arriba 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.

Si bien el testigo Almirón fue impugnado por la codemandada **COTO** CICSA, los términos planteados a fs. 261 y vta. no alcanzan para lograr enervar su fuerza convictiva. En el punto, corresponde recordar que la Judicatura debe apreciar oportuna y justamente si el testimonio en cuestión luce objetivamente verídico, no sólo por la congruencia de los dichos, sino además por la concordancia o discordancia que ofrezcan con los distintos elementos de convicción arribados al proceso. No puede soslayarse que los sucesos laborales se dan en una comunidad de trabajo y por eso, quienes participan de ella, son quienes pueden aportar mayores datos al respecto, tanto que en muchas ocasiones la prueba testimonial constituye el único elemento de convicción del cual depende la magistratura para esclarecer la cuestión en debate (arts. 386 y 456 del CPCCN) –ver entre otras SD 89920/2014 del 11.06.2014 “Brito, Leonardo c/ Macchi, Claudia y otro s/ Despido” Expte nro. 17188/2012 y SD 92492 del 9.05.2018 en “Meneses, Daniel Enrique c/ AM Seguridad Empresaria SRL y otro s/ despido” Expte N° 67.798/2013, ambas del registro de esta Sala-.

A mayor abundamiento, aún cuando la parte actora no hubiera aportado la prueba que ha sido detallada y valorada, o la supuesta falta de indicios a los que se hace referencia en el pronunciamiento de grado (v.fs. 429), cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación reiteradamente alude al estándar de prueba que debe ser aplicado a supuestos como en el que nos convoca. (CSJN “Pellicori”, Fallos



Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I

334:1387, "Sisnero", Fallos 337:611 y últimamente en "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s /amparo sindical" CSJ 528/2011(47-v)/ CS1 DEL 4/09/2018), no obstante, considero que la aportada a la luz de las reglas de la sana crítica (art. 386 del CPCCN y 16 inc. i de la ley 26485), resulta más que suficiente para concluir que en el caso existió un supuesto de despido discriminatorio, particularmente por haberse verificado el acoso sexual sufrido por la trabajadora, respecto del cual ya he sostenido que se inscribe en el fenómeno de violencia laboral y diversas formas de maltrato, que se configura frente a una conducta abusiva y que puede expresarse, ya sea en un acto aislado que por su relevancia cumpla el fin perseguido, o mediante la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización que en definitiva atentan contra la dignidad y/o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, privándola poco a poco de su identidad, función y categoría. ("P., S. L c/La Pompeya SA s/despido", SD.N° 87016 del 21/09/2011 y "M. G. E.c/ Desarrollos en Salud S.A. y otros s/ despido", SD. N° 90932 del 26/10/2015, del Registro de esta Sala, entre otros).

En este contexto, respetuosamente y a diferencia de lo sostenido por el Sr. Juez de la instancia anterior en el sentido que no existió un despido discriminatorio sino acoso sexual limitando la reparación indemnizatoria a éste último, cabe subrayar que de las constancias de la causa surge debidamente acreditado que la trabajadora padeció una situación de violencia por parte un empleado superior que, abusando de su cargo, la sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento psicológico, acoso sexual y diferenciación ilegítima por su nacionalidad, es decir, diversas conductas ilícitas que, contra su voluntad, la condujeron a excluirse del ámbito laboral donde prestaba servicio.

De tal manera que al plexo normativo nacional e internacional, se suma que en el marco de los principios de legalidad y del debido proceso, la prueba rendida exterioriza que la demandante fue afectada en su derecho a un ambiente de trabajo saludable, libre de violencia u hostilidad, afectando su dignidad, identidad e integridad y por extensión, su libertad y derecho a una vida libre de toda violencia y fue, en contraposición, víctima de violencia laboral, tal como lo define el art. 6 de la ley 26.485: *"...aquella que discrimina a las mujeres en ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo..."*. *"... Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función y, asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral..."*.

Por las consideraciones vertidas, concluyo que la ruptura del contrato de trabajo ha sido motivada por actos discriminatorios originados en su condición de mujer y por su pertenencia a otro país; que el acosador, C. A. G., incurrió en conductas





absolutamente prohibidas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional, tendientes a obtener favores sexuales como condición para que la actora mantuviera su fuente de trabajo y al no lograrlo, la hostigó verbal y psicológicamente, constituyendo, de acuerdo al intercambio telegráfico, una de las principales razones por las cuales se consideró despedida excluyéndose contra su voluntad del ámbito laboral donde cumplía servicios.

En estas condiciones, la indemnización establecida por el Sr. Magistrado de Grado limitada al acoso sexual sin mayores consideraciones respecto del alegado despido discriminatorio, luce por lo menos inconsistente, menguada y contraria al plexo legislativo de aplicación a la causa y a los hechos fácticos acreditados.

Si bien en estos casos no es posible otorgar una verdadera satisfacción patrimonial a la persona cuyos derechos humanos fundamentales han sido lesionados, (arts. 4, 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, 1 de la Ley 23592, 14 bis, 16,17, 19 y 75 inc.22 de la Constitución Nacional), a los fines de su reparación, estimo 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. Siendo eso así, se trata de reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido, el cual se encuentra receptado en los arts. 522 y 1078 del Código Civil (actuales arts. 51, 52 y 1738 Código Civil y Comercial Ley 26.994) y adquirió rango constitucional a través del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, pues en el artículo 5 apartado 1 del Pacto de San José de Costa Rica (Ley 23.054) encuentra la debida tutela. Además tengo en cuenta que nuestro más Alto Tribunal ha señalado que debe considerarse el carácter resarcitorio de este rubro, la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado, lo que no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material, pues no se trata de un daño accesorio a éste (conf. Fallos: 321:1117, 323: 3614 y 325:1156, entre otros); que el dolor humano es apreciable y que la tarea de quien juzga es realizar la justicia humana; no se trata de una especulación ilícita con los sentimientos sino de darle a la víctima la posibilidad de procurarse satisfacciones equivalentes a lo que ha perdido. También la CSJN ha expresado que aun cuando el dinero sea un factor inadecuado de reparación, puede procurar algunas satisfacciones de orden moral, susceptibles, en cierto grado, de reemplazar en el patrimonio moral el valor que del mismo ha desaparecido. Se trata de compensar, en la medida posible, un daño consumado.(conf. Fallos 334: 376, Considerando 11º y Recurso de Hecho V.G.B. c/ Hospital Vicente López y Planes Unidad Hospitalaria de General Rodríguez s/ accidente de Trabajo” V.206.XLV.R.HE del 04/06/2013).





Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
SALA I


En conclusión, conforme las consideraciones vertidas, teniendo en cuenta las vicisitudes por las que debió transitar la actora en el plano laboral y demás circunstancias que surgen de la causa (v. en especial fs. 7), sugiero admitir el agravio de la parte actora y establecer una reparación comprensiva de los rubros reclamados por la parte actora (individualizado en su demanda como despido discriminatorio y acoso sexual), por ello, en el marco de los arts. 51, 52 y 1738 del CCCN, 35 de la ley 26485 y Plenario n° 243 de esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de conformidad a lo normado por el art.165 del CPCCN, propongo fijar la suma de \$ 170.000 (Pesos ciento setenta mil) en concepto de daño moral, que devengará intereses desde la fecha del distracto y de igual forma que la establecida en la sentencia de grado anterior, que llega firme a esta Alzada.

Por ello, corresponde modificar la parte pertinente del fallo de autos con los alcances antes expuestos.

VIII. En cuanto a las demás alegaciones de los memoriales recursivos, tengo en cuenta que es jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que no resulta necesario seguir a las partes en todas y cada una de sus argumentaciones, bastando hacerse cargo de las que resulten conducentes para la decisión del litigio (Fallos 272:225; 274:113; 276:132; 280:320) y, con tal base, no las encuentro eficaces para rebatir la valoración realizada precedentemente.

IX. Frente a las apelaciones deducidas por las partes en torno a los honorarios estipulados en instancia anterior, teniendo en cuenta el mérito, calidad, eficacia y extensión de los trabajos cumplidos, el resultado del pleito y lo normado por el art. 38 de la LO, disposiciones arancelarias de aplicación y vigentes a la época de las tareas ponderadas a los fines regulatorios (arts.1, 6, 7, 8, 9, 19 y 37 de la ley 21.839 y art.3° inc. b y g del Dto.16.638/57; cfr. arg. CSJN, *in re* "Francisco Costa e Hijos Agropecuaria c/ Provincia de Buenos Aires s/daños y perjuicios", sentencia del 12/9/1996, F:319:1915), considero que los emolumentos establecidos a los intervinientes lucen adecuados, motivo por el cual propicio sean confirmados y a sus efectos, aclaro en cuanto a la acción deducida por daño moral, que los respectivos porcentajes deberán ser calculados sobre el capital de condena determinado en el presente pronunciamiento, incluidos los intereses.

X. Finalmente, propongo imponer las costas de Alzada en lo atinente a la revisión de los conceptos examinados y derivados tanto de la acción por despido como por el reclamo de daño moral, con idéntico temperamento al adoptado en anterior instancia y por ello, a cargo en el primer caso de las demandadas **Lince** Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo y **COTO** CICSA (art. 68 del CPCCN) y, en el segundo supuesto, a cargo de **Lince** Seguridad Ltda Cooperativa de Trabajo y del codemandado C.A.G. Asimismo, sugiero regular los honorarios correspondientes a las representaciones letradas de la parte actora y codemandada **COTO** CICSA, por su



actuación en esta instancia, en el 30 % para cada uno, de lo que les corresponderá percibir por su actuación en la etapa anterior (art.30 ley 27.423).

XI. En definitiva, de aceptarse mi voto, correspondería: 1) Confirmar el fallo apelado en cuanto pronuncia condena respecto a la acción por despido; 2) Modificar el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral y fijar el crédito a favor de la actora por dicho concepto en la suma de \$ 170.000 (Pesos ciento setenta mil) que devengará intereses desde la fecha del distracto y de igual forma que la establecida en la sentencia de grado anterior, que llega firme a esta Alzada; 3) confirmar en lo demás la sentencia de anterior instancia; 4) Costas y honorarios de Alzada conforme se establece en el considerando X.

La Doctora María Cecilia Hockl dijo:

Que adhiere al voto que antecede, por compartir sus fundamentos y conclusiones.

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, **SE RESUELVE:** 1) Confirmar el fallo apelado en cuanto pronuncia condena respecto a la acción por despido; 2) Modificar el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral y fijar el crédito a favor de la actora por dicho concepto en la suma de \$ 170.000 (Pesos ciento setenta mil) que devengará intereses desde la fecha del distracto y de igual forma que la establecida en la sentencia de grado anterior, que llega firme a esta Alzada; 3) confirmar en lo demás la sentencia de anterior instancia; 4) Costas y honorarios de Alzada conforme se establece en el considerando X; 5) Hacer saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en las Acordadas Nro. 11/14 de fecha 29/04/14 y Nro. 3/15 de fecha 19/2/2015 de la CSJN, deberán adjuntar copias digitalizadas de las presentaciones que efectúen, bajo apercibimiento de tenerlas por no presentadas.

Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art.4º, Acordada CSJN Nº 15/13) y devuélvase.

Gloria M. Pasten de Ishihara
Jueza de Cámara

María Cecilia Hockl
Jueza de Cámara

Ante mi:

Verónica Moreno Calabrese
Secretaria



Poder Judicial de la Nación
 CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
 SALA I

En de de , se dispone la emisión de

Verónica Moreno Calabrese
 Secretaria

