



La perspectiva de género y su desempeño en el derecho laboral: ¿qué pasa cuando el empleador menoscaba los derechos de la trabajadora en razón a su género?

Análisis del fallo “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” del Superior Tribunal de la provincia de Entre Ríos

Nombre: Carlos David Fernández

D.N.I: 31.852.819

Legajo: VABG63029

Fecha de Entrega: 26 de junio del 2022

Carrera: Abogacía.

Seminario Final de Graduación

Profesor: Mirna Lozano Bosch

Cuarta Entrega

Sumario.

I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la sentencia. V. Análisis del autor. VI. Palabras finales. VII. Referencias.

I. Introducción

A modo introductorio, se debe dejar en claro que cuando se habla de trabajo de mujeres, generalmente se vincula al mismo con un problema de discriminación conforme a su género. Este es un fenómeno que viene generándose hace años y la consecuencia de esta discriminación provoca dificultades en cuestiones de acceso al empleo, más trabajos informales, menor nivel salarial y limitaciones en diversas carreras profesionales (Salvatierra, 2021).

La presente nota fallo analizará la sentencia “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” (TSJ, 5532, 2019), con fecha 26 de junio del 2019 del Superior Tribunal de la provincia de Entre Ríos. Se profundiza sobre el acoso laboral que recibe una trabajadora por parte de un supervisor, que tuvo como consecuencia el menoscabo en la dignidad, el honor, intimidad y salud mental colocándola en una situación de vulnerabilidad.

Lo antedicho deja a flote que la relevancia jurídica del fallo está dada por el análisis que emplean los Jueces del Tribunal Superior de la Provincia de Entre Ríos (en adelante TSJER), en donde no solo se tiene en cuenta una discriminación y acoso laboral, sino que estudian y deciden en base a la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009). Re-

evalúan la cuantificación del daño moral ponderando dicha Ley y señalando la desventaja y daño sufrido por la mujer trabajadora en su ámbito laboral.

El fallo sienta un precedente tanto para la materia género, como para el Derecho Laboral y, si se quiere, la rama de daños y perjuicios. Es una sentencia que puede ser utilizada a modo de argumento y ejemplo cuando emerjan nuevos litigios sobre discriminación y acoso laboral hacia la mujer, lo cual denota la importancia de su análisis.

Amén de lo antedicho, el problema jurídico que emerge de este fallo es de relevancia. El mismo está concebido como un problema en la determinación de la norma inicial que se aplica a un caso concreto. Se necesita una necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004). La Cámara de Apelaciones solo se limita a determinar lo que corresponde pagar por daño moral y se aparta totalmente de la aplicación de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) respecto a la protección integral de la mujer trabajadora, lo cual agravia a la víctima de violencia laboral. Sin embargo, el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Entre Ríos realiza la aplicación concreta de toda la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) y dispone elevar el resarcimiento moral de la actora.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

La premisa fáctica tiene su origen en la registración deficiente y el acoso laboral sufrido por la Sra. R. M. N. (actora) en ámbito de trabajo por parte de su empleador y supervisor. Como consecuencia de ello, se le ha producido un menoscabo en la dignidad, el honor, intimidad y salud mental.

A raíz de dicho daño moral, la actora interpone demanda por daños y perjuicios contra el Sr. Díaz y la empresa Los Frutales S.R.L. (demandados) en la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Concordia (desde ahora *el a quo*), provincia de Santa Fe, con el fin de que se la indemnice por los daños y perjuicios producidos hacia su persona. El *a quo* dispuso hacer lugar a la demanda y condenar a los demandados al pago de solo \$25.000 en base al quantum y fórmulas del derecho de daños, apartándose netamente del verdadero daño producido.

Disconforme con la sentencia del *a quo*, la actora interpone recurso de inaplicabilidad de ley ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Entre Ríos a fin de que re-evalúe el quantum por los daños y perjuicios padecidos por la misma. El TSJER dispuso hacer lugar al recurso y dictaminar que la cuantía del resarcimiento sea de \$250.000.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi.

El TSJER de manera mayoritaria hizo lugar al recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora, analizando una serie de jurisprudencia y doctrina que tiene que ver con la perspectiva de género, la rama laboral y daños y perjuicios. El voto mayoritario sostiene que el *a quo* debió haberse acoplado al testimonio de la actora, debido a que el mismo ha sido concreto y se demostró la ponderación o insinuaciones sobre los atributos físicos de la víctima de acoso. Todo aquello padecido por la actora se cataloga como violencia de género, el cual es un concepto que en el ámbito del derecho del trabajo aparece descripto como hostigamiento psicológico que puede provenir, como en este caso, de un superior jerárquico.

Asimismo, tienen en consideración el art. 3 de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009, art. 3) en el cual ante un supuesto de violencia de género hacia la mujer, corresponde una reparación integral de las consecuencias dañosas. A nivel internacional se ha generado un amparo a través de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, en donde se señala que la violencia contra la mujer es una ofensa realizada hacia la dignidad humana y se manifiesta mediante las relaciones de poder que históricamente fueron desiguales entre hombres y mujeres.

Sostienen que el caso puntual es violencia de género hacia la mujer trabajadora. Citan la Ley 26.485, en su art. 4 (Ley 26.485, 2009, art. 4) la definición de violencia, entendiéndose esta misma por violencia contra las mujeres a toda omisión y/o conducta, que de forma directa o indirecta, tanto en el ámbito privado como público, se base en una relación o situación desigual de poder afectando su vida, libertad, integridad física, sexual, económica, psicológica como así también su seguridad personal.

Con respecto al quantum del daño moral, sostienen que la cuantificación efectuado por el *a quo* es incongruente y arbitrario porque no se han valorado todos los argumentos esgrimidos por la actora. En temática de acoso y violencia sexual, la prueba de los hechos que son denunciados por la víctima, no es una tarea simple debido a que estos hechos normalmente ocurren en la intimidad en las que solo se encuentran presentes víctima y sus agresores. Asimismo, la actora, es el único sostén de su familia y estaba en relación de dependencia informal, haciendo más que irrazonable que los co-demandados tengan que pagar una suma tan pequeña de \$25.000.

Citan a Grisolia (2011), el cual sostiene que tampoco se puede perder de vista que los jueces en el derecho laboral deben tener en consideración una interpretación

teórica, literal y rígida de la ley e inclinarse por una interpretación que contemple todas las particularidades del caso. De esta manera es la única forma de que haya un orden jurídico en su armonía de forma total, considerando los fines de la ley, principios fundamentales del derecho, garantías y derechos constitucionales.

Por lo cual, todo lo antedicho deja plasmado que el TJSER resuelve el problema jurídico de relevancia, sosteniendo que no se puede dejar de lado los preceptos constitucionales, internacionales, nacionales y locales sobre la protección integral hacia la mujer. Este caso debería haberse analizado desde esta línea en conjunto con el derecho de daños, para llegar a una sentencia congruente con los hechos padecidos por la actora.

Por último, el voto minoritario del Dr. Carlomagno dispuso rechazar el recurso interpuesto, basándose en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de autos “Badiali, María Rosa C. Nación Argentina” (CSJN, 308:698; 1986), en el cual se dispone que el monto del daño moral no tiene que guardar una relación necesaria con el daño material padecido ya que, no se trata de un daño accesorio a este. Es decir, se debe ponderar las características de las lesiones sufridas, teniendo en cuenta la índole del hecho generador del daño, los tratamientos suministrados y las secuelas.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la sentencia.

La Constitución Argentina (Const., 1994) incorpora mediante el art. 75 inc. 22 (Const., 1994, art. 75 inc. 22) una serie de Declaraciones, Tratados y Convenciones que disponen la igualdad de las mujeres y los hombres. Específicamente se encuentra la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la

mujer (CEDAW), en la cual se dispone la importancia de erradicar y proteger a la mujer víctima de violencia de género (Figueroa, 2014).

Tanto en el derecho laboral, como la perspectiva de género, se dispone sobre la violencia laboral hacia la mujer. La Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) define a la violencia contra las mujeres a toda conducta, omisión u acción que de forma directa o indirecta en el ámbito público o privado, afecte la vida de una mujer en su libertad, sexual, económica, psicológica, integridad física, como así también la seguridad personal. A su vez, define la violencia laboral contra las mujeres como aquella que discrimina a estas en el ámbito laboral, sea público o privado, que genere una obstaculización su acceso al empleo, ascenso, estabilidad o permanencia en el empleo, que se trate sobre cuestiones maternales, apariencia física, estado civil, edad, entre otros. La Organización Internacional del Trabajo N° 190, por su parte, dictamina la violencia laboral como un conjunto de comportamientos y/o prácticas inaceptables, amenazas, que tengan por objeto causar un daño moral, sexual o económico. Se incluye asimismo el acoso en razón al género (Almada, 2020).

Ahora bien, en el derecho laboral no hay problemas a la hora de identificar la violencia laboral, sino que el mayor inconveniente es cómo actuar frente a esta causa que aqueja a muchas mujeres, que a veces pasa desapercibida, salvo para quien la sufre. Como “víctima de mobbing” entendemos a aquella persona que sufre o ha sufrido hechos y acontecimientos de violencia en su ámbito laboral, que puede ser ejercida por un superior o por un compañero, perjudicando el cumplimiento de la tarea o trabajo, deteriorando así su salud física y mental, como así también la capacidad de desarrollo personal o social (Pérez Talamonti, 2016).

Una empresa sería debería contar con un pacto de convivencia, en el cual emanen pautas a fin de que haya igualdad entre los hombres y mujeres trabajadores. Esta es la única manera para que el *Mobbing* se prevea y evite. Los reglamentos de estas empresas son un conjunto de normas, en las cuales el empleador puede organizar la prestación laboral y reglamentar cuestiones que se refieran a las conductas de los trabajadores ya sea sobre obligaciones o prohibiciones propias de la actividad o de la manera en que se efectúan las tareas. Asimismo, podrán contener disposiciones disciplinarias en base a determinado incumplimiento (Pérez del Viso, 2020).

Suoto e Ibarra Pérez (2022), sostienen que la Ley 26.485 (Ley 26.385, 2009) dictamina la violencia económica hacia la mujer y esta es enteramente aplicables a las relaciones laborales. Esto es así porque el ámbito laboral es uno de los tantos lugares donde la mujer desarrolla sus relaciones interpersonales. Por lo cual, la violencia económica que ocurre en este caso es una limitación de recursos económicos que tienden a satisfacer las necesidades básicas para que la actora viva una vida digna. Trabajar en una condición no registrable y, encima sufrir acoso por ser mujer, da lugar a una doble protección.

Por lo tanto, se debe reparar el daño padecido por la víctima, mediante una indemnización económica por los daños sufridos, ya sea por una lesión física como psicológica, pérdida de empleo, planes sociales, daños hacia la intimidad, dignidad, entre otros. Para eso se debe tener en cuenta el principio de reparación plena o integral, que debe tener una equivalencia jurídica entre el daño padecido y la reparación (Herrera, 2015).

Por último, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Sisnero Mirtha Graciela y Otros C/ Taldelva S.R.L. Y Otros S/Amparo” (CSJN, 337:611, 2014)

dictamina la reparación integral respecto a la violencia padecida por la actora por la discriminación de su empleador, catalogándose como violencia laboral y económica.

V. *Análisis del autor*

De antemano se sostiene que la resolución del TSJER es correcta, debido a que se adecúa a toda la legislación vigente que determina las desigualdades entre los hombres y las mujeres que va de la mano con reparar esta problemática de manera integral. El fallo objeto de análisis sienta un verdadero precedente debido a que engloba tres materias del derecho, como lo es la perspectiva de género, el derecho laboral y daños y perjuicios.

Se considera que el problema jurídico de relevancia encontrado en la sentencia, es resuelto de manera correcta por el TSJER. Se dispone que los hechos y circunstancias han sido evaluadas mediante la Convención Belem do Pará y la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009). Gracias a esto, se puede determinar que la actora padece un daño muy grave y, en consecuencia, se debe determinar una verdadera reparación para que abarque de manera integral todo el menoscabo sufrido.

Sin embargo, hay que recordar que la actora no solo sufría acoso por parte de su superior, sino que no estaba registrada y, como era el sostén de su familia, no podía renunciar debido a que tenía que solventar los gastos básicos de su hijo. Por lo cual, esto lleva a pensar que más allá de la violencia psicológica padecida, también incurre la violencia económica, cuestión que el TSJER tendría que haber ahondado, por las circunstancias de la causa.

Ahora bien, tampoco se puede dejar de lado la resolución de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Concordia, la cual hace lugar al reclamo dispuesto por la

actora, pero evalúa de manera errónea la cifra de los daños y perjuicios padecidos por la víctima. Esto hace que la actora se agravie porque el monto indemnizatorio no llega a cubrir las afectaciones padecidas. Por lo cual, no hay una reparación integral en base a la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009).

Por otro lado, el voto minoritario del Dr. Carlomagno no es claro. Utiliza un fallo de la CSJN del año 1986 en el cual se dispone que el quantum del daño no deba guardar una relación directa con el daño padecido. Sin embargo, en diversos fallos posteriores a dicho año, la CSJN sostiene que la reparación de los daños y perjuicios debe disponerse en base a los hechos y circunstancias que padece la persona. Por lo cual, su voto resulta desactualizado.

Cerrando la idea, la CSJN dicta una sentencia correcta y honorable tanto desde la cuestión de fondo. Ha interpretado de manera correcta las presunciones legales vigentes en términos de violencia de género y su reparación integral. Es una resolución que debe tenerse como precedente para litigios venideros sobre violencia por el gran desempeño de los jueces.

Por último, si bien la Ley Micaela delimita que los organismos públicos deben capacitarse en género, sin ánimo de entrar en un análisis que les corresponde a los jueces, se considera que se podría haber dispuesto que la empresa Los Frutales S.R.L. incurriera de manera obligatoria en perspectiva de género. Es realmente importante que una empresa como tal, tenga conocimiento sobre cuestiones de género para que estas situaciones no se repitan, ni se agraven. Esto daría más equidad entre los hombres y mujeres que son trabajadores de la demandada.

Por lo cual, resultaría correcto que los legisladores se sienten a analizar, estudiar y pensar la forma en dictar una ley donde se instaure la obligación de capacitarse en

perspectiva de género dentro del derecho privado, como una forma de protección hacia las mujeres que todos los días son juzgadas y viven en una situación de violencia dentro de la empresa que trabajan.

VI. Palabras finales.

En la presente nota a fallo se ha analizado la resolución “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” (TSJ, 5532, 2019), del Superior Tribunal de la provincia de Entre Ríos, en el cual una trabajadora sufre acoso por parte de su supervisor. Ello la coloca en una grave situación de vulnerabilidad, ya que se menoscaba la dignidad, intimidad y salud mental. Por lo cual, la actora interpone demanda por daños y perjuicios a fin de que la indemnice por la registración deficiente y el abuso padecido.

Esto determina que el problema jurídico de la sentencia es de relevancia debido a que, tiene que ver con la determinación de la norma inicial que se debe aplicar en el caso concreto. El Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Entre Ríos aplica de manera integral y correcta la legislación vigente sobre perspectiva de género y dictamina que la sentencia de la Cámara de Apelaciones es errónea, pues solo se limita a determinar una indemnización por daños y perjuicios y se aparta totalmente de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009).

Esta sentencia sienta un verdadero precedente porque engloba el derecho laboral, de daños y perjuicios y, la perspectiva de género. El análisis del Tribunal es integral porque no solo consideran que la actora estaba inmersa en una situación de violencia laboral, sino que dictaminan una reparación integral sobre daños y perjuicios en concordancia con la perspectiva de género.

Ahora bien, amén de ello, hubiese sido correcto que se haya intimado a la demandada a realizar cursos y capacitaciones de perspectiva de género para que estos hechos no se vuelvan a repetir. Si bien la capacitación en perspectiva de género surge dentro del derecho público, el legislador debería sentarse a legislar sobre una ley en perspectiva de género dentro del derecho privado. Se considera importante que en el ámbito privado las empresas se capaciten en género ya que, es una buena manera de prevenir la violencia contra la mujer.

VII. Referencias.

Legislación

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

Doctrina

- Almada, D. S. (2020). Leyes para erradicar la violencia: ¿remedios efectivos o simples placebos? Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-15575-AR
- Figueroa, A. M. (2014). Nuevos paradigmas, supremacía constitucional y los derechos de género en Argentina. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/nuevos-paradigmas-supremacia-constitucional-derechos-genero-argentina-nuevos-paradigmas-supremacia-constitucional-derechos-genero-argentina-nv9930-2014-12-22/123456789-0abc-d03-99ti->

lpsedadevon?q=%20titulo%3A%20genero&o=16&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTribunal%7CTema%7CEstado%20de%20Vigencia%7CAutor%7CJuridicci%F3n&t=94

- Grisolí, J. A. (2011) Derecho Laboral y Justicia. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*.
- Herrera, M. (2015). Manual de Derecho de Familia (1er. Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid: Marcial Pons.
- Pérez Talamonti, S. M. (2016). Violencia Laboral: algunas consideraciones. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-10374-AR
- Pérez del Viso, A. (2020). Mobbing o acoso laboral. Prevención y regulación. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-15601-AR.
- Salvatierra, C. E. (2021) El trabajo de Mujeres y el Convenio de la OIT 156. Recuperado de Microjuris MJ-DOC-15898-AR.
- Souto, E. y Ibarra Pérez, O. (2022). Nuevos horizontes en relación a la responsabilidad en casos de violencia económica patrimonial a la mujer trabajadora en el ámbito laboral. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/eliana-souto-nuevos-horizontes-relacion-responsabilidad-casos-violencia-economica-patrimonial-mujer-trabajadora-ambito-laboral-dacf220026-2022-04-05/123456789-0abc-defg6200-22fcanirtcod?q=%20titulo%3A%20violencia%20AND%20titulo%3A%2>

0laboral&o=3&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina%7CFe
cha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTribunal%7CTema%7CEsta
do%20de%20Vigencia%7CAutor%7CJuridicci%F3n&t=4

Jurisprudencia

- C.S.J.N. “Badiali, María Rosa C. Nación Argentina” Fallo: 308:698 (1986).
- C.S.J.N. “Sisnero Mirtha Graciela y Otros C/ Taldelva S.R.L. Y Otros S/Amparo” Fallo: 337:611 (2014).
- T.S.J. Entre Ríos “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” Fallo: 5532 (2019).