



Seminario Final de Abogacía

La Cosificación de la Mujer en el Ambiente Laboral: Hechos De Violencia

Alumno: Andrea Verónica Pietrobuono

Legajo: VABG97956

Profesor: María Alejandra Quintanilla

Nota a fallo

Carrera abogacía

Año 2022

Sumario: **I.** Introducción; **II.** Reconstrucción de las Premisas Fácticas e Historia Procesal; **III.** Descripción de la Solución del Tribunal; **IV.** Análisis de la *Ratio Decidendi* en la Sentencia; **V.** Descripción del Análisis Conceptual Antecedentes Doctrinarios y Conceptuales; **VII.** Criterio de Autor; **VIII.** Referencias Bibliográficas

I. INTRODUCCIÓN

En el presente fallo se analiza un caso de violencia en el ambiente de trabajo, acoso sexual y discriminación laboral ante una mujer, migrante, tercerizada que se desempeñaba como empleada para una cooperativa de trabajo (Lince Seguridad Limitada) encargada de proveer servicios de vigilancia privada a una cadena nacional de supermercados (COTO CICSA), que sufrió acoso laboral por parte de su supervisor. Los hechos acaecidos afectaron su derecho a un ambiente de trabajo saludable y libre de violencia, con secuelas nefastas para su dignidad, integridad e identidad, lo que derivó en una intimación al acosador para que se detenga y en el aviso a las empresas para que actúen en consecuencia. La falta de respuesta y acción de los empleadores impulsó a que la víctima exponga el ilícito ante la justicia a través de una demanda por daño moral en razón de acoso sexual y violencia derivada en desvinculación y discriminación laboral.

Hablando de la doctrina, se reconoce como eje central lo dispuesto por la Ley 26.485 que permite prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollan sus relaciones interpersonales y en la existencia de un principio de igualdad real en contra de la discriminación y subordinación de la mujer, protegiéndola de los estereotipos que aún imperan dentro de la sociedad.

Estas reflexiones no son meras expresiones dogmáticas, sino que son obligaciones específicas que el Estado impone. Son ideas base que nacen tanto en el derecho argentino como internacional y promueven el ejercicio de los Derechos Humanos, siendo esto, una obligación que alcanza a todos los órganos que conforman el Estado. Todo ello, fundado en los compromisos asumidos en los tratados con jerarquía constitucional que promueven la igualdad en el ejercicio de los Derechos Humanos.

Los problemas jurídicos presentes en el fallo son de carácter axiológico y de prueba. Un problema axiológico se define como un conflicto jurídico entre reglas y principios. Esto sucede cuando se presenta una incompatibilidad entre normas jurídicas, normas jurídicas y principios jurídicos superiores, o entre principios. En este caso, se evidencia un choque de normas debido a que la actora reclama en la demanda lo dispuesto en los art. 26 y 30 de la Ley de Contrato de Trabajo por el cobro de las sumas adeudadas resultado de la desvinculación laboral con las empresas COTO CICSA y Lince Seguridad Limitada Cooperativa de Trabajo.

Un problema de prueba se define como la indeterminación de un hecho no probado indispensable para la resolución de una causa que obliga al juzgador a presunciones y cargas probatoria. En el fallo se presenta cuando la actora expone indeterminación probatoria en las diferencias salariales derivadas de la remuneración devengada y la efectivamente percibida desde el comienzo de la relación laboral.

II. RECONSTRUCCIÓN DE LAS PREMISAS FÁCTICAS E HISTORIA PROCESAL

En esta ocasión la parte actora presentó una demanda en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N.º 77/Sala I por la suma considerada adeudada como consecuencia de la desvinculación laboral con las empresas coaccionadas COTO CICSA y Lince Seguridad Limitada Cooperativa de Trabajo; y daño moral por haber sido víctima de acoso sexual, violencia verbal, maltrato en razón de su nacionalidad y persecución laboral reiterada cometida por su supervisor. El resultado de los hechos acontecidos derivó en discriminación y desvinculación laboral.

En la primera oportunidad procesal el Juez responsabilizó a los codemandados por el ilícito que se los convoca, quedando debidamente verificado que efectivamente existió una situación de violencia laboral. Se consideró pertinente la decisión de la demandante al considerarse despedida por la cadena de supermercados, a pesar de la negativa de reconocer una relación de empleo por parte de esta, y no un vínculo laboral sólo con la cooperativa. Por lo tanto, se determinó solidariamente responsable a COTO CICSA por los créditos derivados de la ruptura contractual de la actora con la cooperativa de trabajo.

A la luz de los hechos, el *A Quo* consideró la prueba presentada que *a prima facie* demostró la existencia de hechos gravosos derivados en violencia laboral, a raíz del testimonio del Sr. José Luis Almirón (v. fs. 254/257) quien dio cuenta de los padecimientos sufridos por la actora.

Asimismo, se acreditó la pericia realizada por la psicóloga Licenciada Pappa, quien emitió su dictamen a fs. 387/398 –donde se destacó el impacto emocional sufrido por la demandante “(...) *como consecuencia de los hechos relatados en autos, los cuales trajeron aparejados una serie de síntomas que afectaron la vida cotidiana de la actora tales como: insomnio, pesadillas, alimentación excesiva, sensaciones de ahogo y llanto incontrolables, irritabilidad y sentimiento de culpa e impotencia que derivaron en el descuido de la imagen personal y el miedo a relacionarse con otros (principalmente hombres)(...)*”.

Ante lo manifiesto, los elementos probatorios acompañados a la causa se ajustaron al derecho de la demandante. No obstante, se desestimó el concepto de “despido discriminatorio” presentado en la demanda aludiendo la falta de pruebas al respecto.

Por lo expuesto, y conforme a lo explicitado en la sentencia del primer orden procesal, el Juez resolvió: costas procesales por indemnización en concepto de despido en forma solidaria a cargo de ambas empresas codemandadas; y daño moral condenando al Sr. G.C, supervisor jerárquico, y a la empresa Lince Seguridad Limitada Cooperativa de Trabajo ante la ocurrencia de violencia sexual en el ambiente laboral.

En la segunda oportunidad procesal, la empresa COTO CICSA apeló en su defensa amparada en la queja de lo resuelto en la instancia anterior en cuanto a la responsabilidad solidaria atribuida en término de lo dispuesto por el Art. 30 de la Ley de Contratos de Trabajo, solicitando que se revea el tramo de la sentencia que le compete a su parte. Además, cuestionó las regulaciones acaecidas a los profesionales que intervinieron y desestimó categóricamente el testimonio presentado en primera instancia.

A su vez, la parte actora apeló la sentencia dictada por el Juez de grado, marcando como primer punto en su recurso el rechazo de las sumas reclamadas en concepto de diferencias salariales por considerar que no se tuvo en cuenta lo expuesto por el Art. 65

de la Ley de Contratos de Trabajo. En simultáneo, incorporó a su reclamo la existencia de despido discriminatorio por parte de las empresas antes mencionadas, solicitando se revea la condena por daño moral fundando su pedido en las pruebas anteriormente aportadas.

Finalmente, la demandante apeló la falta del pago de intereses desde notificada la demanda presentada en primera instancia, acorde al Art. 770 Inc. b del Código Civil y Comercial de la Nación.

En base a todo lo expuesto, la sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró: en primer término, el rechazo del concepto diferencias salariales planteado por la actora en cuanto a que no se demostró las cantidades que la demandante explicitó como percibidas en forma mensual y la falta de prueba conducente a la forma en que arribó a la suma total de la liquidación. En segundo lugar, se desestimó la pretensión instada por la parte actora en cuanto al anatocismo en base a que el mismo se encuentra prohibido por la Ley conforme al Art. 770 del Código Civil y Comercial de la Nación. En tercer término, se trató el planteo recursivo por parte de la empresa COTO CICSA en los términos de su condena confirmando la sentencia del *A Quo*. Si bien la empresa de supermercados, en su apelación, desestimó lo aportado por el testigo Almirón en ambas instancias, se consideró que el planteo de COTO no alcanzó un fundamento de convicción que deje sin efecto la valoración de la prueba presentada. Reforzando esta teoría, la Corte sostuvo que la prueba mayormente valorada es el testimonio, aplicando este criterio en sus dictámenes o en sus pronunciamientos de último grado. Asimismo, se ratificó la responsabilidad solidaria de ambas empresas mencionadas conforme al Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

III. DESCRIPCIÓN DE LA SOLUCIÓN DEL TRIBUNAL

En cuanto a la indemnización de daño moral por existencia de acoso sexual y despido discriminatorio, la Cámara manifestó que la trabajadora padeció una situación de violencia por parte de 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 servicios. Con lo cual, siguiendo esta línea argumentativa, el Juez de instancia superior consideró que se perturbó de forma manifiesta la tranquilidad de la víctima decayendo en ello daño moral.

Consecuentemente, a lo largo de toda la instancia procesal, la Cámara confirmó el fallo apelado y pronunció condena respecto a la acción de despido; modificó el pronunciamiento en la acción que determinó daño moral imponiendo costa dealzada y elevando el monto de la suma con intereses desde la fecha del distracto; efectivizó los demás puntos resueltos en la sentencia anterior y estableció las costas y los honorarios conforme a las representaciones letradas de la parte actora y la codemandada COTO CICSA.

IV. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

A continuación, se detallan los argumentos expuestos por la Cámara Nacional De Apelaciones del Trabajo para resolver el presente caso en torno a la existencia de desvinculación laboral motivada por causas de discriminación.

Estos consideraron que, a la altura del proceso, en cuanto a las pretensiones planteadas en la demanda y la consecuente decisión de primer grado, el resultado fue extemporáneo y confuso en la forma en la que fue planteado, advirtiendo que se violó el derecho indemnizatorio de la actora en cuanto a que el *A Quo* estableció una indemnización solo por acoso sexual, no dando a lugar a la existencia de despido discriminatorio.

En este punto, corresponde señalar que la Cámara tuvo en cuenta ciertas apreciaciones respecto a la violencia de género en el ámbito laboral, acto injusto que causó perjuicio a la mujer por el hecho de serlo, al tiempo que consolidó la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada.

Desde esta perspectiva, si bien es cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona sin distinción de nacionalidad, sexo, opiniones gremiales, edad u otras condiciones particulares, no implica que objetivamente existe un predominio de la

violencia de los hombres contra las mujeres, consecuencia de las características culturales y sociales, como así también relaciones de poder asimétricas en detrimento de la mujer.

Todo lo expuesto obliga a analizar y juzgar conforme al ordenamiento jurídico aplicando la denominada perspectiva de género entendida como “un principio de igualdad real en contra de la discriminación y subordinación de la mujer”, lo que implica exponer y visibilizar los estereotipos que aún imperan dentro de la sociedad bajo la imagen de la subordinación.

Para los jueces estas reflexiones no son meras expresiones dogmáticas, sino que son obligaciones específicas que el Estado les impone al poder. Son ideas bases que nacen tanto en el derecho argentino como a nivel internacional y se aplican procesalmente al deber actual con diligencia, garantizando, promoviendo y cumpliendo los Derechos Humanos que dota en cabeza de todas las personas. Particularmente, en este caso se priorizó y expuso que son las mujeres quienes tienen que estar aseguradas de gozar de una vida libre sin violencia, afianzando el acceso irrestricto de la Justicia.

El incumplimiento de este deber procesal genera una responsabilidad directamente al Estado, considerando que internacionalmente cualquier acto contrario y de afectación directa a la mujer es ilegal y, en consecuencia, se debe condenar la reparación de los daños causados por los hechos ilícitos.

Todas estas ideas se encuentran contempladas en el preámbulo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, gozando en nuestra norma de garantía constitucional dispuesta en el Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. Por lo tanto, se proclama la obligación del Estado en dictar medidas que aseguren el pleno goce y ejercicio de los derechos de las personas humanas.

Asimismo, en la República Argentina, el caso específico de la mujer y la protección de sus derechos surge de la Convención de la Eliminación sobre todas las Formas de Discriminación de la Mujer- CEDAW, incorporada en la Constitución Nacional, la Ley 24.632, derivada de la Convención Belém do Pará, y la Ley 26.485 de Protección Integral de la Mujer.

Conforme a la CEDAW, los Estados deben tomar participación con medidas especiales para asegurar el adecuado desenvolvimiento y la protección de todas las personas, eliminando la discriminación contra la mujer.

Del mismo modo, la Convención de Belém do Pará dispone las medidas que debe adoptar el Estado para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer a partir de propuestas administrativas, jurídicas y legislativas, creando mecanismos judiciales para que la mujer tenga acceso efectivo al sistema de justicia y logre alcanzar la reparación a los daños causados.

Por su parte, la Ley 26.485, prevé las obligaciones de los tres poderes del Estado, en el cual se deben adoptar las medidas necesarias para el respeto absoluto del Derecho Constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto, el Estado puede ser declarado responsable por los actos privados si no adopta medidas con la debida diligencia para impedir la violación de los Derechos Humanos y, para este caso preciso, erradicar la violencia hacia las mujeres.

Desde otra perspectiva, en el ámbito del Derecho del Trabajo y la violencia laboral se referencian convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados en Argentina y en la Ley 17.677, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, definiendo a la discriminación como todo acto de distinción, exclusión o preferencia basado en motivo de sexo, raza, color, religión, nacionalidad, origen social, opinión política que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

En numerosos pronunciamientos, la Cámara señaló que la violencia laboral se manifiesta en distintas formas de maltrato, y en cualquiera de sus expresiones, lo que consiste en el “ejercicio deliberado y abusivo del poder que se despliega y ejecuta a partir del contrato laboral”. Dicho actuar ilegítimo, puede ser ejercido tanto por compañeros como empleadores, superiores o terceras personas mediante toda acción o conducta o inactividad ejercida y tolerada en el ámbito laboral con el fin de doblegar la voluntad de la víctima para que esta abandone, renuncie o sea despedida. Dichas circunstancias restringen la esfera de la libertad y atentan contra la dignidad y la integridad física o sexual del trabajador.

Es importante resaltar la recomendación número 19 de la CEDAW en la cual se afirma que la violencia contra la mujer es un acto de discriminación. En este caso, se evidencia una situación laboral en la que se ve a la mujer seriamente perjudicada por su condición, padeciendo hostigamiento sexual, que en definitiva responsabiliza al Estado en el ejercicio del derecho, comprendiendo la violencia con razón de género contra la mujer no como una mera idea sino como una obligación que afecta directamente a lo social, lo político y lo económico.

Desde otra perspectiva, la valoración del *Ad Quem* en cuanto al testimonio aportado por el Sr. Almirón, acentuó la importancia de la prueba testimonial para alcanzar el resultado del pleito, advirtiendo que en litigios laborales el resultado favorable o no, se obtiene por quien en mayor grado aporta pruebas dejando al descubierto que en la mayoría de las ocasiones, la prueba testimonial constituye el principal elemento de convicción de la cual se desprende el debate.

En cuanto al reclamo por diferencial salarial, la decisión de la Cámara no condicionó con la de la instancia anterior en cuanto a que, únicamente en la liquidación practicada en el inicio a fs. 23 vta/24 pto. XVIII, fueron expuestas dichas diferencias. No obstante, se explicitó la falta de fundamento del concepto indicado en la liquidación de inicio, no probando las cantidades que la parte actora denunció como percibidas en forma mensual. Además, dicho crédito no puede ser alcanzado por el Art. 55 Ley de Contrato de Trabajo, porque presume *iuris tantum*. Los recibos presentados oportunamente por la demandada demostraron otras cantidades que fueron canceladas eventualmente, y lo mismo sucede con los datos recabados en el informe pericial.

Por su parte, y en relación con el anatocismo, la Cámara destacó que la capitalización de intereses se encuentra prohibida 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.

En relación a la solidaridad de las empresas en el hecho jurídico que plantea el fallo, la Cámara mantuvo la misma línea de responsabilidad para las codemandadas y

apuntó a lo resuelto en el caso "Araya Emilio Ezequiel c/ S.I.S.E. Servicio Integral de Seguridad Empresaria S.R.L. y otros s/despido" Expte. 86.780 del 29/6/11.

Conforme 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 sobre el resultado del pleito y lo normado por el Art. 38 de la Ley de Contratos de Trabajo, 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", Expte. F: 319:1915/1996, se consideró que los honorarios establecidos fueron adecuados. Se aclaró también que, en cuanto a la acción deducida por daño moral, los porcentajes tuvieron que calcularse sobre el capital de condena incluidos los intereses.

Finalmente, y en cuanto a las costas de alzada relacionadas a la revisión de los conceptos examinados y derivados tanto de la acción por despido como por el reclamo de daño moral, el resultado fue idéntico a lo determinado en primera instancia, a cargo de las demandadas Lince Seguridad Limitada Cooperativa de Trabajo y COTO CICSA (art. 68 del CPCCN). En cuanto al daño moral, se sostuvo lo mismo a cargo de la cooperativa y del Sr. C.A.G. (supervisor jerárquico).

V. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y CONCEPTUALES

Como se introdujo anteriormente, el fallo en análisis presenta hechos jurídicos atravesados por la perspectiva de género, donde se resalta su concepto y la relación existente con los patrones socioculturales. Tal es así, que el análisis jurisprudencial muestra la necesidad de analizar la temática de violencia en todos sus extremos desde el ámbito del derecho con el único objetivo de poner en relieve la transversalidad de los temas en cuanto al despido discriminatorio, el acoso sexual y laboral que se dan en todos los ámbitos, tanto familiar, social y, como se detalla en esta oportunidad, laboral (Medina, 2016).

En el recorrido de la historia, la desigualdad del hombre y la mujer se construyó a partir de patrones socioculturales, originando violencia estructural en contra de la mujer con efectos en su seguridad y relaciones interpersonales, y profundizando la disparidad en la jerarquía entre los sexos. El concepto de género se forjó en base a una construcción social que se mantiene y se reproduce en el ámbito simbólico del lenguaje y la cultura, motivo por el cual resulta trascendental instruir al proceso judicial para valorar la prueba, sobre todo en los hechos originados en ámbitos laborales, que en definitiva son la piedra angular o elemento fundante para resolver los casos de estas características (Medina, 2016).

En lo respectivo al análisis de la jurisprudencia, se trae en relevancia el fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Juzgado II, en los autos C.P.A. c/ “Arcano S.A y Otros sobre despidos”, dictado el 30 de septiembre de 2020. En esta oportunidad, se configura un acto discriminatorio originado también en el despido de una mujer trabajadora, tratada en forma hostil y denigrante por su superior a raíz de los padecimientos físicos exhibidos. En efecto, la Cámara consideró procedente que el despido conformó un acto discriminatorio acreditando el maltrato dispensado por la empleadora vinculado a sus aflicciones físicas. Sin embargo, no se logró demostrar la falta total de la relación entre la enfermedad y la decisión del despido, actitud contraria al Art. 16 y 61 Inc. 2 de la Constitución Nacional, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N.º 111, la Ley 23.592 y el Art. 17 de la Ley de Contratos de Trabajo.

Por su parte, cabe recordar lo que sostuvo el Máximo Tribunal como precedente a la hora de resolver los procesos civiles relativos a las Ley 23.592, donde se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en un proceso que resulta suficiente para la parte que afirma los motivos. La acreditación de los hechos que, *a prima facie*, son evaluados a través de testimonios, son tenidos en cuenta por los jueces como elementos objetivos y razonables de valoración de extremos conforme a la regla de la sana crítica.

Asimismo, resulta indispensable contar con un proceso de educación del juzgador para que este sea capaz de entender, explicar e interpretar las prácticas sociales y culturales que se dan en la realidad de un hecho laboral, aportando a su razón procesal, otra visión bajo una adecuada perspectiva de género, abordando situaciones como las del

caso planteado en el cual se afectó la integridad de una trabajadora, su vida laboral y su sexualidad (Medina, 2016).

Siguiendo este orden de ideas y aplicándolas al fallo bajo análisis, es posible observar que en este caso el juzgador fue capaz de valorar el testimonio que demostraba que la víctima, mujer, trabajadora y migrante, sufrió violencia laboral y acoso sexual por parte de su supervisor derivando en despido discriminatorio.

En cuanto a la regla procesal, la imposición de la carga de la prueba alegada por la víctima demostró el destrato y la discriminación, hechos contrarios a los dispuesto en el Art. 17 de Ley de Contratos de Trabajo en cuanto a las prohibiciones de hacer discriminaciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, nacionalidad, religión, criterios políticos, gremiales o de edad.

En este fallo, el derecho a no ser discriminado fue asegurado por el Estado Argentino, a partir de sus poderes públicos, entre ellos el Poder Judicial. Es incuestionable la recepción legal de la protección de la trabajadora del fallo en la valoración del Juez (art. 14 bis), en especial respecto de la discriminación en el ámbito laboral (art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo), así como la preferente tutela constitucional que debe propiciar el Estado.

El empleador debe considerar y respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores, acorde con los dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Este derecho forma parte del llamado *jus cogens*, concepto relacionado originalmente a lo dispuesto en la Convención de Viena en sus Arts. 53 y 64, alcanzado el Derecho Internacional general, y en lo que nos convoca, al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, haciendo hincapié en el Derecho Laboral.

En cuanto a la violencia psicológica y verbal, se visibiliza un daño a lo más íntimo de las personas disminuyendo su autoestima y perturbando el desarrollo emocional. Tal es así, que las cámaras intentan promover con sus resoluciones la protección de la persona, sea hombre o mujer, en el ámbito público, privado, laboral, social o familiar (Borda, 2016).

Respecto al daño moral, la Alzada modificó el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del mismo, incorporando no sólo el concepto de acoso sexual y violencia laboral, sino también el concepto de despido discriminatorio. En este punto, la doctrina define al concepto de daño moral como la minoración en la subjetividad de la persona, que la afecta dañosamente en el espíritu, en su desarrollo y en su capacidad de entender, querer o sentir, con motivo de una lesión a un interés no patrimonial. Esto implica que la persona padece un modo de estar diferente y “ánimicamente perjudicial” (Pizarro y Vallespinos, 2014).

Con relación a como resarcir, valorar o cuantificar el daño moral, el Código Civil y Comercial de la Nación introduce el concepto de “daño a las afecciones espirituales legítimas”. Es un “daño de carácter espiritual” ubicado entre el espíritu y la mente (*psique*), que puede ser traducido en amargura, inseguridad, angustia, tristeza, dolor, como resultado de la violación de un derecho originado en un hecho antijurídico.

Por ello, la norma entiende que, para cuantificarlo, lo más adecuado es adoptar un modelo cuya fuente permita modificar el sufrimiento por alegría o placer y promover nuevamente la armonización perdida por la víctima. Teniendo presente que la vida, la salud y el bienestar de una persona resulta un elemento de gran valor al igual que su patrimonio, debiendo ser resarcido según el daño sufrido.

Continuando con el mismo orden de ideas, resulta válido citar el fallo dictado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya, en los autos C. Y. M. c/ F. R. S. M. s/ Violencia de género, dictado el 13 de octubre de 2021, en el cual, debido a la verosimilitud en el derecho sobre una denuncia de violencia de género en el ámbito laboral, corresponde disponer un plazo para cumplir con medidas de precaución, privando el acercamiento entre la víctima y el acusado. En los hechos se lograron probar el acoso sexual, el maltrato organizacional y el hostigamiento sufrido por la víctima, generando responsabilidad en cabeza del empleador, quien desde su posición debería haber tomado las medidas necesaria para evitar causar el daño.

Cabe resaltar que en estos casos, la sola disposición de medidas precautorias, en relación al acercamiento entre dos personas, no basta para evitar que se produzca un menoscabo en la moral y la tranquilidad de una persona. Ante cualquier hecho de

violencia desplegado hacia un individuo, resulta menester cuidar de su integridad, privacidad y evitar la menor exposición, limitándose la actuación a lo estrictamente necesario para dilucidar el proceso (Borda, 2016).

VI. CRITERIO DE AUTOR

El presente fallo resulta de interés analítico porque pone en evidencia la aplicación del Derecho Nacional e Internacional de los Derechos Humanos con perspectiva de género llevada adelante por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, así como también la elaboración de conceptos jurídicos sobre hechos concretos que atraviesan la relación de empleo.

El caso plantea la existencia de violencia laboral, acoso sexual y discriminación laboral ante una mujer, migrante, tercerizada que trabaja para una cooperativa de trabajo encargada de proveer servicios de vigilancia privada a una cadena nacional de supermercados, que sufrió acoso laboral por parte su supervisor. Los hechos acaecidos afectaron su derecho a un ambiente de trabajo saludable y libre de violencia, con secuelas nefastas para su dignidad, integridad e identidad, lo que derivó en una intimación al acosador para que se detenga y en el aviso a las empresas para que actúen en consecuencia. Ante la negativa e inacción de los empleadores, el ilícito se expuso ante la justicia a través de una demanda por daño moral en razón de acoso sexual y violencia derivada en desvinculación y discriminación laboral.

Se señala como destacable, las distintas perspectivas consideradas y juzgadas en primera y segunda instancia. El *A Quo* responsabilizó a los tres codemandados por el precedente convocado por violencia laboral y acoso sexual, pero desestimó el concepto de despido discriminatorio por falta de elementos probatorios. Contrariamente, el *Ad Quem*, además de sostener lo juzgado en primera instancia, incorporó el concepto de despido discriminatorio derivado de la relación laboral de la actora con ambas empresas.

Sobre este punto, la Alzada elaboró un certero abordaje de la problemática de género, en este caso de una mujer, sosteniendo la responsabilidad que tiene el Estado en estos casos y focalizando en la construcción cultural que asigna atributos y conductas a

las personas según su pertenencia a un sexo biológico, en donde rige un orden jerárquico naturalizado por siglos a favor de los varones.

Al mismo tiempo se expone la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada, justificando esta ideología para su supervivencia, y, por ende, se considera que el ilícito debe ser juzgado, no como opción, sino como obligación inexcusable según nuestro ordenamiento jurídico y la perspectiva de género, entendida esta como el método a favor del principio de igualdad y en contra de la discriminación de la mujer. Lo contrario implicaría patentizar la reproducción de estereotipos que operan como refuerzo a la subordinación de la mujer.

El *corpus iuris* expuesto en el fallo es contundente y agrega valor a las discusiones planteadas fundado en el Derecho Nacional e Internacional tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y su 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, el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer – CEDAW. Por su parte, la Ley 26.485 de Protección Integral a la Mujer y el decreto reglamentario N° 1011/2010 completan la nómina legal sobre la protección de la mujer.

Corresponde señalar que el plexo normativo sujeto al fallo también incorpora el concepto “Violencia en el Ambiente Laboral”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define este concepto 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. Además, incluye el concepto a través de la aplicación del Convenio 111 de 1958, ratificado por Ley 17.677, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación que goza de jerarquía superior a las leyes (cfr. Art. 75 inc. 22 y art. 6° inc. c) del decreto reglamentario 1011/2010).

Por último, el fallo elabora el concepto de discriminación laboral y derecho al trabajo fundado en los Arts. 14 bis CN, art. 72, 81, 172, 178, 181 en materia de no discriminación dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo en complemento con la Ley 23.592, ambas de carácter federal, cuya aplicación a las relaciones laborales se encuentra fuera de toda duda.

VII. CONCLUSIÓN

Finalizando este apartado podemos deducir que el fallo analizado expone un caso de violencia en el ambiente de trabajo, acoso sexual y discriminación laboral, por parte de un supervisor masculino hacia una subordinada mujer que se desempeñaba para una cooperativa de trabajo encargada de proveer servicios de vigilancia privada a una cadena nacional de supermercados.

Es menester destacar que la importancia del fallo radica en que, durante todas las etapas procesales, el Sistema Judicial Argentino mantuvo un criterio uniforme en cuanto a la nueva corriente doctrinaria del Derecho Nacional e Internacional de los Derechos Humanos con perspectiva de género y el derecho a un ambiente laboral sano. A su vez, el fallo destaca el derecho a no ser discriminado y el rol que en este sentido debe cumplir el Estado Argentino en garantizarlo a través de sus poderes públicos. Dicho avance jurídico, hoy ineludible en materia de igualdad, señala el principio de la protección igualitaria de la ley y el de la no discriminación, estableciendo que no hay otra solución jurídicamente admisible que su plena operatividad bajo pena de incurrir el Estado Argentino en responsabilidad internacional por la violación de los convenios suscriptos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

1. Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Ed: Astrea, Buenos Aires Argentina.
- 2.
3. Borda, A (2016) Derecho Civil y Obligaciones. Ed. Thomson Reuters, Buenos Aires, Argentina.
4. Medina G. (2016) “*La Transversalidad de las Perspectivas de Genero en el Sistema de Administración de Justicia*” . Revista Jurídica de la Abogacía – UBA, Buenos Aires, Argentina.
5. Pizarro, R. y Vallespinos, C. (2014). Compendio de derecho de daños. Ed. Hammurabi Buenos Aires, Argentina.

Legislación

1. Constitución Nacional Argentina (22 de agosto de 1994)
2. Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre de 1966)
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos (22 de noviembre 1969)
4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (22 de noviembre 1969)
5. Convención de la Eliminación sobre todas las Formas de Discriminación de la Mujer- CEDAW, Ley 23.179 (08 de mayo de 1985)
6. Ley 24.632 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" (13 de marzo de 1996)
7. Código Civil de Velez Sarsfield (25 de septiembre de 1869)
8. Código Civil y Comercial de la Nación Ley N.º 26.994 (01 de octubre de 2014)
9. Ley de Protección Integral de las Mujeres N.º 26.485 (11 de marzo de 2009)
10. Ley de Contratos de Trabajo N.º 20.744 (13 de mayo de 1976)
11. Ley Convenios Internacionales N.º 17677 (08 de marzo de 1968)

Jurisprudencia

1. C.R., S.R c/ COTO C.I.S.A y Otros s/ Despido: Expte: 35.969/2017. – Sentencia Definitiva N.º 93.193. Juzgado N.º 77, Sala I. –
2. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya. Autos C. Y. M. c/ F. R. S. M. s/ Violencia de género, (13/10/2021).
3. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, juzgado II. Autos C.P.A c/ “Arcano S.A y Otros sobre despidos” (20/09/2020).
4. "Araya Emilio Ezequiel c/ S.I.S.E. Servicio Integral de Seguridad Empresaria S.R.L. y otros s/despido" (Expte. 86.780 del 29/6/11).
5. CSJN, in re “Francisco Costa e Hijos Agropecuaria c/ Provincia de Buenos Aires s/daños y perjuicios”, (Expte. F: 319:1915/1996).