

UNIVERSIDAD
SIGLO 21
La Educación Evoluciona



Nota al Fallo.

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala 1 Buenos Aires.

Fallo: “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO”- Sentencia Definitiva
N° 93.193 (03/12/2018) – Causa N° 35.969/2017/CA1 (Juzgado N° 77).

Título: Fallar con perspectiva de Género: Aplicación del principio de igualdad real y en
contra de la discriminación y subordinación de la mujer.

Pablo Rodrigo Ruiz Abraham

DNI N° 32.347.123

Abogacía - Legajo: VABG55861

Tutor: María Lorena Camarazza

SUMARIO:

1. Introducción. 2. Hechos Relevantes del Caso e historia procesal. 3. Análisis de la ratio decidendi. 4. Legislación, Doctrina y Jurisprudencia relevante al caso de estudio. 4.1. Fallar con perspectiva de Género: Normativa Aplicable 4.2. Violencia de Género en el ámbito Laboral. 5. Conclusión Final. 6. Referencias Bibliográficas.

1.- Introducción:

Históricamente, los trabajos realizados por hombres y mujeres fueron determinados en función del género. A partir del siglo XX, el sexo femenino se insertó masivamente en el mercado laboral, espacio tradicionalmente ocupado por hombres, recibéndolas, en muchos casos, con discriminación y violencia propia de las relaciones de género que imperan en la sociedad en general.

En ese contexto, la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde se desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485, significa un instrumento de primer orden, para combatir la violencia hacia las mujeres; no obstante es un gran reto para las Instituciones, Poder judicial, Ministerio Publico y particularmente para el hogar, contribuir a su divulgación y aplicación, para que efectivamente sea una realidad para las mujeres y se vayan creando las condiciones que permitan ir construyendo una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Atento a lo descripto, toma especial relevancia el fallo en análisis -C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO (03/12/2018)-, donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I admite lo demandado por la Sra. Sonia Raque Caballero Romero en relación al reclamo por despido discriminatorio, fallando en consecuencia con perspectiva de género por el hecho de ser mujer y por su pertenencia a otro país.

En el fallo bajo análisis, se identificó como problema jurídico el de relevancia; ello por cuanto el Juez de Primera Instancia del Trabajo consideró la situación -en lo que aquí nos interesa- configurada en un despido directo por acoso sexual; mientras que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo falló con perspectiva de género considerando que el distracto laboral estuvo motivado por actos discriminatorios originados en su condición de mujer y su pertenencia a otro país.

Además, y a mi modo de ver, se genera un problema de prueba, debido a que no se valoró en primera instancia la totalidad del material probatorio aportado por la parte

actora lo que lo llevo a considerar -al Juez de Grado-; que no existió indicio alguno que permita presumir que el egreso de la misma haya tenido vinculación con el acoso laboral sufrido dejando en consecuencia de lado la posibilidad de considerar un despido discriminatorio.

2. Hechos Relevantes del Caso e Historia Procesal:

En el año 2017 la señora Sonia Raquel Caballero Romero, interpuso demanda laboral por despido, en contra de Cooperativa de Trabajo Lince Seguridad Limitada y COTO C.I.C.S.A.

De los términos de la demandada y la planilla de liquidación presentada surge que entre los rubros y conceptos reclamados solicitaba el registro del vínculo laboral en los términos de la Ley 24.013; la indemnización por despido, la sustitución por preaviso; SAC sobre preaviso – integración mes de despido; SAC sobre integración; SAC proporcional 2º año 2016; indemnización por vacaciones; incremento art. 2 Ley 25.323 y solicitando indemnización por daño moral derivado del acoso sexual padecido –tema que hace al eje del presente trabajo y la extensión de la responsabilidad en los términos del art. 30 de la L.C.T. en contra de COTO C.I.C.S.A.

Reseña que ingresó a trabajar para la Cooperativa de Trabajo Lince Seguridad Limitada (en adelante Cooperativa) en fecha 10 de Julio de 2015 hasta el 26 de Octubre de 2016 cumpliendo la función de vigiladora principal y que dicho trabajo fue llevado a cabo de manera clandestina. Indica que en el mes de abril de 2016 fue destinada a la sucursal de Coto y que es en dicha sucursal donde sufrió acoso laboral y sexual por parte del encargado del servicio contratado por la Cooperativa demandada.

La codemandada COTO al contestar la demanda niega que resulte aplicable el régimen de solidaridad previsto por el art. 30 de la L.C.T. y solicita el rechazo de la acción.

Por su parte la Cooperativa de Trabajo Lince niega los hechos y refiere que la relación que existía entre la actora y la cooperativa no era de trabajo, sino que se encontraba regulada principalmente la Ley 20.337. Desconoce el acoso el acoso laboral y sexual que la actora invoca

La demanda fue resuelta por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 77 (Expte. N° 35.969/2017- Ciudad Autónoma de Buenos Aires) en fecha 07 de Agosto del 2018, haciendo lugar al reclamo por daño moral (punto 2 de la parte resolutive), siendo apelada la decisión por la codemandada Coto CICSA y la actora.

Elevada la causa a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I, dictó Sentencia Definitiva N° 93.193 en el marco de la causa Nro. 35969/2017/CA1, confirmando el fallo apelado en cuanto pronuncia condena respecto a la acción por despido y, modifica el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral.

3. Análisis de la Ratio Decidendi:

La cuestión de fondo del caso, se basó en la pretensión de la actora en el 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 Cooperativa de Trabajo) a las cuales demandó invocando lo regulado por los art. 26 y 30 de la LCT mas el cobro de una indemnización por daño moral –en lo que aquí nos interesa- por haber sido víctima abuso sexual sufrido en su ámbito laboral por parte de un supervisor de la Cooperativa demandada siendo el mismo su superior jerárquico el Sr. Carlos Alberto González.

Sentado lo cual tenemos que, a pesar de haber hecho alusión a la misma legislación se llegaron a fallos diferentes.

Así el Juez de Primer Instancia desarrolló sus fundamentos en doctrina sobre el acoso en el ámbito laboral, el mobbing laboral, la violencia laboral, en base a ello y teniendo en cuenta los dichos del testigo Almirón consideró demostrado la existencia de un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino.

Por ello consideró que resultaba aplicable al caso la Ley N° 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen su relaciones interpersonales” y su decreto reglamentario 1011/2009; específicamente y en lo que hacía al caso bajo análisis en el art. 6 inc. c), como así también el art. 1° de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y 2° de la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén do Para”.

En ese marco, responsabilizó a la Cooperativa y al codemandado Carlos Alberto González condenándolos a pagar la suma de pesos en concepto de daño moral y por último enfatizo que no existe indicio alguno que permita presumir que el egreso de la actora haya tenido vinculación con el acoso laboral demostrado en autos por lo que consideró que dicha circunstancia hacia descartar que se haya tratado de un despido discriminatorio.

En esta sentencia fue relevante acorde a la hipótesis del Juez de Grado, el acoso sexual sufrido por la trabajadora, toda vez que es allí donde vio encuadrada la figura de violencia laboral recepcionada por el inc. c del art. 6 de ley 26.485.

Por su parte la Cámara Nacional del Trabajo Sala I, si bien coincidió con el Juez aquo en que existió acoso sexual en el ámbito laboral, consideró en primer lugar que si bien 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 nacidas a partir de características socioculturales que le son atribuidas tanto a las relaciones de poder que configuran jerarquías que favorecen a los varones; y es en virtud de ello que concluyó que las presentes actuaciones debían ser juzgadas y analizadas como una “obligación inexcusable” y según nuestro orden jurídico desde lo que se denomina “perspectiva de género”, entendida esta como el método a favor del principio de la igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer.

Ahora bien, sentada las bases, realizó un extenso análisis de la normativa internacional aplicable a la materia bajo estudio; resaltando la obligación del estado argentino de hacer cumplir dicha normativa y el deber de diligencia que sobre él pesa.

Siguiendo esa línea argumental y en cuanto material probatorio aportado se valoró, el intercambio telegráfico mantenido por la actora con la codemandada cooperativa lince, a quien le hace conocer la existencia de acoso sexual; los dichos por el testigo Almirón y el informe presentado por la Perito Licenciada Pappa, el cual destacaron que fue objeto de impugnación por las partes, por lo cual llega firme y consentido al dictado de la sentencia, y por el cual se constató el cuadro psíquico de la actora, al cual se le dio carácter crónico, bajo diagnóstico de trastorno adaptativo; en base a dicho material concluyeron que quedo debidamente verificado que efectivamente existió una situación de violencia verbal conjuntamente con el acoso sexual padecido por la actora en su ámbito de trabajo.

Así las cosas, la Cámara concluyó que en el caso existió despido discriminatorio, particularmente por haberse verificado el acoso sexual sufrido por la trabajadora, respecto del cual 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 por 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.

Es por ello que concluye que la actora fue víctima de violencia laboral en los términos del art. 6 de la Ley 26.485 y 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 por el acosador, C. A. G., incurrió en conductas absolutamente prohibidas por el ordenamiento 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 considera despedida excluyéndose contra su voluntad del ámbito laboral donde cumplía funciones.

4. Legislación, Doctrina y Jurisprudencia:

4.1. Fallar con perspectiva de Género: Normativa Aplicable.

En Argentina, las mujeres configuran un grupo de especial tutela constitucional de acuerdo al art. 75 inc. 23 de Nuestra Carta Magna, el cual establece 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.

De esta forma, se reconoce a través de nuestra Constitución Nacional que las mujeres son un grupo que requiere de especial protección, por encontrarse en una situación de subordinación social.

Por otro lado tenemos que en el marco del Derecho Internacional de los Derechos de las Mujeres, la adopción y ratificación por parte de Nuestro País de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), han sido hitos en el desarrollo del derecho de las mujeres para una vida libre de violencias.

En la Ley de Contrato de Trabajo, si bien es cierto que en su articulado no prevé resortes protectorios específicos para situaciones de violencia laboral, si nos encontramos con normas que prohíben por ejemplo la discriminación y promueven la igualdad de trato (art. 17, 72, 81, 172, 178, 181, 182).

En el presente caso, las Juezas al entrar a abordar la temática traída a análisis destacaron primordialmente que las actuaciones debían ser analizadas y juzgadas desde lo que se denomina perspectiva de género.

Desde esa óptica, entendieron que la situación de acoso laboral se encuadraba en la definición de violencia laboral proporcionada por el plexo normativo Internacional y Nacional desarrollado para dar cuenta de que el género es el elemento principal de la situación de violencia laboral.

Esa caracterización lleva a las juezas a adoptar la perspectiva de género: 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.

4.2. Violencia de Género en el ámbito Laboral: Discriminación.

Discriminar, según el Diccionario de la Lengua Española, significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de género, etc.

Podemos afirmar que se discrimina cuando el trato diferente y peyorativo hacia una persona o grupo de personas, se sustenta en circunstancias o razones de tipo subjetivas, vinculadas con las características que se les atribuyen a los integrantes de un grupo particular.

María Angélica Gelli destaca que no todas las diferenciaciones tienen un fin irrazonable o persecutorio y propone que el concepto se limite a aquellas conductas “arbitrarias”, y precisa que, en ocasiones, la diferenciación deriva del ejercicio razonable de otros derechos. Por su parte, Ekmekdjian destaca como inconstitucionales aquellas discriminaciones hostiles, persecutorias, arbitrarias o estigmatizantes, que obedezcan a propósitos de injusta persecución o indebido privilegio de personas o grupos.

Resulta insoslayable señalar el nexo existente entre discriminación/violencia, ya que el derecho que le asiste a las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluye el derecho de las mismas a ser libres de toda forma de discriminación (Convención de Belem do Para).

Las disposiciones del decreto reglamentario 1011/2010, que estipulan:

Se considera discriminación en el ámbito laboral 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 se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

La sentencia en estudio encuadra la violencia como una forma de discriminación al concluir que “ *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.*

Finalmente cabe concluir que, las Juezas de cámara al fallar bajo la óptica de perspectiva de Género consideraron que existió despido discriminatorio principalmente por haberse verificado el acoso sexual, que a su vez se encuentra comprendido por la violencia laboral y otras formas de maltratos, hostigamientos, comportamientos hostiles,

5. Conclusión Final.

El fallo de las Juezas de la Cámara Nacional del Trabajo – Sala I – constituye un admirable precedente jurisprudencial en tanto consideraron que las presentes actuaciones debían ser analizadas y juzgadas obligatoriamente desde lo que se denomina perspectiva de género; lo que permitió cambiar el eje del decisorio del Juez de Primer Instancia y ponderar de esta forma el principio de la igualdad real en contra de la discriminación y subordinación de la mujer.

Es por ello que juzgar desde este punto de vista, implica utilizar un particular análisis de los hechos y derecho ventilados en una causa, tanto en el tratamiento procesal -a fin de evitar la re victimización- como en el dictado de la sentencia que define la controversia, y que en el caso permitió determinar -conforme la normativa internacional y nacional previamente analizada- existió despido discriminatorio por haberse verificado acoso sexual encuadrado a su vez en una situación de violencia laboral provocando el distracto de la trabajadora; a diferencia de lo que entendió el Juez de Primer Instancia; que si bien se configuraba la situación de violencia y acoso prevista

por la norma no existía indicio de discriminación ni que tal situación sido causal de despido.

De este modo, debe considerarse que el acceso a la justicia encuentra un doble significado: no implica solamente la posibilidad de deducir demandas ante los órganos del Estado, sino que incluye también una serie de políticas para que los derechos sean efectivamente reconocidos a través de las sentencias, abandonando los esquemas culturales que influyen en la aplicación de normas que, probablemente, no sean por sí mismas discriminatorias pero que pueden consolidar las diferencias de trato existentes en desmedro de la mujer. Así, este punto de vista influirá en la forma de instruir un proceso, en la manera de valorar la prueba producida y de interpretar las normas en juego.

Finalmente, juzgar desde o con una perspectiva de género no debe ser considerado solo como un imperativo ético, sino también como un mandato constitucional; y no debemos olvidarnos que los pronunciamientos judiciales son la forma en que el poder judicial se comunica con la sociedad, y sus decisiones constituyen una interpretación autorizada de lo que el derecho es, en relación con los conflictos individuales.

6. Referencias Bibliográficas:

Constitución de la Nación Argentina [Const]. Artículo 78 Inc. 23. 3 de Enero de 1995
(Argentina)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas De Discriminación contra las
Mujeres. CEDAW. 18 de Diciembre de 1979.

Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la
mujer. Belem do Para. 9 de Junio de 1994

Ley N° 20.744 de 1974.

Real Academia Española

Picón, L. N. (2014). Discriminación por nacionalidad. Una categoría sospechosa. El
caso “Pérez Ortega”. Recuperado de:
<https://www.constitucional.com.ar/lasfronteras-constitucionales/>

Decreto Reglamentario 1011/2010. [Poder Ejecutivo Nacional]. 20 de Julio de 2010

“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

Werner M. (2021) Fallo Laboral con perspectiva de Género. Recuperado de
<https://www.diariojudicial.com/nota/82615>