



**Importancia de una valoración adecuada de la prueba:
Aplicación de la perspectiva de género ante un despido discriminatorio**

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Andrea Natalia Perotti

Legajo: VABG61573

DNI: 40.573.942

Fecha de entrega: 13/11/2022

Tutor: Nicolás Cocca

Año: 2022

Tema: Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo

Autos: “P.M.D.R. c/Chañares Herrados Empresa de Trabajo Petroleros S.A. S/Despido”

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6°.

Fecha de la sentencia: 10 de marzo del año 2022

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

I. Introducción

En el fallo bajo análisis se aborda la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6°, en la Ciudad de Buenos Aires de fecha 10 de marzo del año 2022, en los autos caratulados “P.M.D.R. c/Chañares Herrados Empresa de Trabajo Petroleros S.A. S/Despido”. La temática de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo es el eje principal de este fallo, tanto en lo que refiere a la relación laboral y su normativa, como al ámbito de trabajo en que la actora desempeñaba su labor y el despido posterior.

La relevancia de esta sentencia radica en interpretar si la presente controversia se configura o no como un despido sin causa. Esto cobra importancia a la luz de la decisión del empleador, en tanto no se le habría informado a la actora las razones por las cuales se extinguió su contrato laboral.

Por otro lado se plantea la dignificación del ser humano como tal, ya que la actora también habría sido víctima de actos de violencia y trato desigual por su condición de mujer, y considerando que el daño moral pertenece al género de las relaciones humanas. A tal fin se acudirá al análisis de la sentencia para precisar si esta se ajusta a los resortes normativos encuadrados en la Ley 20.744, Ley 26.485, y a las disposiciones contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y en la Convención Interamericana de Belém do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

En este contexto el presente fallo ofrece un diagnóstico preciso sobre la desigualdad salarial por razones de género que se generan en el ámbito de las relaciones de trabajo. En este sentido es importante determinar aspectos como los procedimientos,

obligaciones y plazos que deben cumplir las partes. Es por ello que la magnitud constitucional y especial protección de los derechos fundamentales del trabajo que inciden en el ordenamiento jurídico y su interpretación, conformaran el eje para realizar el análisis del fallo.

El problema jurídico que se identifica en este fallo es un problema de prueba. Alchourron y Bulygin (2012), afirman que este tipo de problema surge cuando se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella, pero, por ausencia de pruebas en la causa aportada por las partes no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante, debiendo el juez resolverlo aplicando presunciones legales por el Principio de Inexcusabilidad derivado del art. 8 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN). El problema de prueba queda de relieve por cuanto el juez *a quo* habría ignorado la prueba acumulada, lo que daría cuenta de la versión fáctica expuesta en la demanda por la actora, siendo esta fundamental para la definición del caso.

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

Para evaluar el caso traído a análisis en la reconstrucción de la premisa fáctica hay que retrotraerse a la modalidad y fecha en la que se produjo la extinción del contrato de trabajo. La parte actora invocó como causal de extinción un despido indirecto por discriminación de género con fecha 20/04/2015. Mientras que la accionada manifestó que el cese de la relación laboral ocurrió de forma directa el día 10/04/2015. En cuanto a la demanda, esta fue rechazada en la primera instancia ya que el Juzgado Nacional del Trabajo N° 35 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires resolvió que no se probaron adecuadamente los reclamos formulados por la parte actora en cuanto a las diferencias salariales, encuadrando el caso un despido directo dispuesto por la empleadora. Ante esta decisión tanto la actora como la demandada se alzaron en contra.

Tras la apelación, la causa recayó en la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La parte actora se agravió porque invocó que en la empresa tenía la categoría de administrativa fuera de convenio, correspondiéndole la categoría 5 del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT 449/2006) de acuerdo a sus actividades y funciones. Como así también denunció que fue impedida en los ascensos por cuestión de género, mientras que la demandada fundó su postura recursiva en que la accionante se desempeñó como secretaria en un primer momento, y luego lo hizo como administrativa

junior, cargo que está fuera del CCT 449/2006 por aplicarse a otras actividades que no nuclean ni representan a la empresa.

Finalmente, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo integrada por la Dra. Graciela Lucia Craig y el Dr. Luis Aníbal Raffaghelli, hizo lugar al recurso de apelación interpuesto por la actora. En tal sentido, se determinó que el reclamo indemnizatorio por despido discriminatorio resultaba procedente. Acreditado el despido indirecto y ante la ausencia de prueba de notificación anterior fehaciente por parte del empleador, se lo condenó a abonar a la actora una suma de pesos determinada, prosperando la demanda en los rubros indemnizatorios por despido; preaviso más SAC; integración mes de despido más SAC; SAC proporcional; vacaciones no gozadas; diferencias salariales por 24 meses; con las correspondientes multas y daño moral. Imponiéndole las costas de ambas instancias, los honorarios de representación y patrocinio letrado de ambas partes, y los trabajos perito contable; con sus respectivos intereses.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Los magistrados de la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideraron que resultó necesario valorar el material probatorio, teniendo en cuenta en este contexto el principio *iura novit curia*, y lo normado por el art. 8 de la LCT obrantes en materia laboral para revocar la sentencia de primera instancia.

El tribunal de alzada sostuvo que la extinción de la relación laboral se dio por despido indirecto de la trabajadora con fecha 20/04/2015, y no así el día 10/04/2015 por despido directo invocado por la empresa. Se funda esto en que solo se da cuenta de la emisión de comunicación mediante carta documento a la actora, pero no de su recepción, la cual no puede considerarse perfeccionada.

En cuanto al encuadramiento convencional, ha quedado demostrado mediante pruebas y declaraciones testimoniales en relación a la actividad de la accionada, y no exclusivamente al desempeño de la actora, que resulta aplicable la convención colectiva CCT 449/2006. De este modo, la actora queda comprendida dentro de la categoría 5 del CCT 449/2006, dado que la actividad de la empresa –“extracción de petróleo”- encuadra en dicho convenio colectivo.

En lo referido al salario real que debió percibir la actora y el reclamo de equiparación salarial con respecto a sus ex compañeros hombres, en igualdad de tareas, como así lo establece el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN), el argumento de la Dra. Craig tomó como base el derecho de igualdad y no discriminación en el marco de lo establecido en la Ley 26.485 en los arts. 4 y 5 inc. 3. Así como también se fundó en el art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer –que tiene rango constitucional- y en los arts. 1, 2 inc. b, 6 y concordantes de la Convención Interamericana de Belém do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer por entender que se configuró un acto discriminatorio por género.

En base a las pruebas obrantes en la causa y a los fundamentos mencionados, el Tribunal acogió la pretensión del despido incausado haciendo lugar a las indemnizaciones correspondientes. Consideró además que le asiste a la accionante el pago de otros créditos salariales previstos en la LCT.

IV. Análisis conceptual, antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

En este apartado se realiza un recorrido por las diferentes posturas doctrinarias, precedentes jurisprudenciales y antecedentes legislativos relacionados con el fallo anotado. En virtud de que en la sentencia “P.M.D.R. c/Chañares Herrados Empresa de Trabajo Petroleros S.A. S/Despido” se ha identificado un problema de prueba, este punto se constituye en el primer aspecto a ser abordado. A partir de la problemática probatoria, para De Santo “lo cierto es que el objeto de la prueba no se extiende a "todos" los hechos afirmados por las partes en sus escritos liminares, sino que además, para ser objeto de prueba los hechos deben ser controvertidos". Tal como sostiene este autor, esto sucede "cuando son afirmados por una de las partes y desconocidos o negados por la otra, es decir, cuando constituyen el contenido de una afirmación unilateral" (1994, p.41).

La importancia de la prueba ha sido también materia de análisis para Taruffo, entendida como fuente de conocimientos que permite a los magistrados adoptar sus decisiones. Al respecto, señala:

la prueba sirve, y con tal finalidad es empleada, como instrumento de conocimiento sobre el cual el juez se apoya para descubrir y establecer la verdad de los enunciados de hecho que son objeto de su decisión. En otras palabras, la prueba provee al juez los datos cognoscitivos, la información de la cual debe servirse para formular tal decisión (Taruffo, 2018, p.5).

En el derecho laboral, el aporte de las pruebas que acreditan las tareas realizadas por el trabajador permite establecer las remuneraciones y la presunción del art. 55 de la LCT. Probar es lograr demostrar que un hecho existió, de un determinado modo y no de otro. De esta forma, se manifiesta en materia útil al juicio que dota de contenido y fundamento a la actividad que se lleva a cabo en el proceso (Parma y Pérez, 2018).

Otro aspecto relevante en el fallo bajo análisis es el acto discriminatorio que habría sufrido la actora. En este sentido, es importante recordar que Argentina dio un paso muy importante con la reforma de 1994 al otorgarle jerarquía constitucional a una serie de instrumentos internacionales que reconocen el principio de igualdad y no discriminación de todas las personas (Ramos, 2008).

En cuanto a la legislación que protege a la mujer de ser víctima de discriminación, la Sala 6° de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no solo consideró las pruebas presentadas y la normativa internacional, sino que tuvo en cuenta el principio *iura novit curia*, como así también el principio de igual remuneración por igual tarea, haciendo especial énfasis cuando la mujer es víctima por su género (art. 9 LCT). Es por ello que en el plano de los tratados internacionales se destaca lo dispuesto en el art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), y en los arts. 1, 2 inc. b, 6 y concordantes de la Convención Interamericana de Belém do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer porque reconocen derechos fundamentales.

En el plano jurisprudencial se destaca el fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6°, “Kohler Presas, Eliana Soledad c/ Teletech Argentina S.A. s/ Despido” (2022), caso en el que la actora fue víctima de violencia de género ya que nunca recibió una remuneración de acuerdo a su nueva posición, categoría y responsabilidades. En dichos autos se puso de manifiesto la existencia de discriminación salarial con sustento en el art. 14 bis de la CN y de violación del art. 81 de la LCT sobre igualdad de trato. Cabe destacar que en “Kohler Presas” se consideró un trato discriminatorio por parte de la demandada, en orden a la fijación del salario de la trabajadora conforme al art. 17 y 81 de la LCT, configurándose actos u omisiones que atentan contra el derecho fundamental a la igualdad de las partes.

Con el dictado de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592, en su artículo 1, en Argentina se establecen bases igualitarias en relación a los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional. Se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

A su vez, la Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485 en su art. 4 hace referencia a la violencia contra las mujeres ante cualquier conducta, acción u omisión, que de modo directo o indirecto, genere una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial. La violencia indirecta es toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que pone en desventaja a la mujer con respecto al varón. También el art. 6 inc.c establece que, hay discriminación a las mujeres en el ámbito laboral, ante el incumplimiento del derecho de igual remuneración por igual tarea o función, el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia.

En este marco es importante señalar que tanto en el fallo “Kohler Presas” como en “P.M.D.R. c/Chañares Herrados”, la resolución judicial de primera instancia ignoró las pruebas disponibles en la causa para la solución del caso. Ante tal escenario, la impugnación de la sentencia ha ocurrido por haber incurrido en arbitrariedad. La arbitrariedad de una sentencia es un “error jurídico” o “ilegitimidad inexcusable” grave (De Santo, 1999). En virtud de la doctrina de la arbitrariedad, los tribunales de alzada realizan un control lógico en aquellos casos con deficiencias del razonamiento o la ausencia de fundamento normativo y también para verificar el cumplimiento del principio de no contradicción. “La arbitrariedad es la consecuencia, y no la causa, de la inobservancia de los principios lógicos”, sostiene Ghirardi (2004, p. 1).

Otro caso resonante y donde se aplica la doctrina de la arbitrariedad de sentencias es el fallo “Vita Cristian Roberto c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ Diferencia de Salarios” (2017) dictado por la Sala 6° de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. El análisis del vínculo laboral entre las partes demostró que el tribunal *a quo* no había tratado la controversia en forma adecuada, siendo inadmisibles e inviables los elementos y fundamentos invocados por la parte demandada. Este tipo de antecedentes revela la importancia de que los fallos se

encuentren debidamente fundados para no violar garantías constitucionales elementales. Al respecto, el Superior Tribunal de Justicia de Chaco ha señalado en un fallo destacado que:

La doctrina de la arbitrariedad tiende a resguardar la garantía de la defensa en juicio y del debido proceso, exigiendo que las sentencias de los jueces sean fundadas y constituyan derivación razonada del derecho vigente, con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa (“Codutti c/ La Segunda”, 1997).

Los precedentes jurisprudenciales reseñados ponen de relieve el derecho de igualdad y no discriminación en relación con las mujeres. Como así también se han destacado antecedentes con respecto a las relaciones laborales entre partes, habiendo transcurrido diferentes momentos históricos y doctrinarios, es importante precisar que la legislación laboral encuentra resguardo en la LCT N° 20.744 como norma reguladora de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En el presente apartado se ha demostrado que si bien la legislación argentina -e internacional- persigue y protege la igualdad entre hombres y mujeres, aún existen diferencias de oportunidades y salariales en relación con los hombres. Es por ello que se abordaron conceptos y doctrinas dentro de la discriminación por razón de género teniendo en cuenta precedentes jurisprudenciales y normativas laborales, con base en una perspectiva de género.

V. Postura de la autora

Ante el caso “P.M.D.R. c/Chañares Herrados Empresa de Trabajo Petroleros S.A. S/Despido” en análisis, y en acuerdo con lo que se desprende de lo expresado por la Sala 6° de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, entiendo que la igualdad en el empleo es importante para la dignidad y bienestar de las personas. Si bien la brecha salarial entre géneros sigue existiendo en el ámbito laboral, es destacable lo resuelto por el Tribunal. De hecho considero que uno de los aspectos novedosos de la sentencia ha consistido en detectar, mediante los elementos probatorios y testimoniales, que se estaba en presencia de un caso de discriminación laboral, con razón de género.

Este tipo de decisiones judiciales representan un gran avance sentando un precedente destacado al equilibrar a mujeres y hombres en igualdad de retribución cuando se realizan trabajos equivalentes. La prueba ha resultado esencial como elemento de

convicción de los hechos y circunstancias controvertidas en el proceso. Esta ha sido valorada adecuadamente por el tribunal de alzada, siendo un aspecto primordial ya que define que el reclamo de la actora resultó procedente. De allí que en el caso bajo análisis se ha dado cabal respuesta al problema de prueba identificado.

En contraposición con el tribunal de primera instancia, la correcta valoración del tribunal de alzada ha permitido que se llegue a definir la sentencia con certeza, confirmando que la actora percibía un salario inferior en relación a sus ex compañeros hombres que ocupaban el mismo puesto y desempeñaban igual tarea laboral. Todo ello demuestra que la trabajadora ha sido víctima de discriminación basada en el género.

En esta línea de razonamiento se advierte en el ámbito laboral aún existen relaciones de poder asimétricas donde se refleja y predominan distintas formas de violencia y trato desigual contra las mujeres. Esto responde a distintas configuraciones socios históricos y culturales que se siguen perpetuando en la actualidad. Así pues, las controversias que se observan en el ámbito del Derecho del Trabajo es preciso examinarlas para juzgar desde una visión con perspectiva de género, a los fines de evitar la naturalización de desigualdad entre hombres y mujeres.

Acuerdo con el tribunal de segunda instancia en que se trató de un despido discriminatorio hacia la actora, ya que ha resultado violatorio de normas y procedimientos que regulan el ordenamiento laboral, siendo esto comprobable a través del material probatorio cotejado por los magistrados. También posee una carga discriminatoria que atenta contra la dignidad humana, desde el punto de vista de género, por parte de la empresa demandada.

La doctrina sentada por este tribunal, no solo es acertada sino que adquiere importancia como precedente para otros casos, donde se detecten situaciones de desigualdad y violencia contra las mujeres. Es necesario que jurídicamente merezca un tratamiento particular vinculante al orden de los derechos fundamentales para proteger a la persona humana, dentro y fuera del ámbito laboral, garantizando y haciendo efectivo el derecho al trabajo digno, libre de toda discriminación y violencia. Proporcionar las mismas oportunidades a todas las mujeres y hombres en el mundo del trabajo debe ser una prioridad, para que de esta manera se logren sentencias justas sostenidas en la protección de estos derechos laborales, brindando así una solución y poniéndole fin a la problemática de violencia en relación al género.

VI. Conclusión

A partir del análisis del fallo “P.M.D.R. c/Chañares Herrados Empresa de Trabajo Petroleros S.A. S/Despido”, dictado por sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se ha vislumbrado el problema jurídico de prueba que debía resolverse. Se resalta en este caso que el problema jurídico fue resuelto adecuadamente por el Tribunal al efectuar una correcta valoración de las pruebas arrimadas a la causa. Al respecto, es importante destacar que dicho tribunal de alzada hizo lugar a la demanda, al revocar el fallo de primera instancia y establecer que la extinción contractual resultó ser un despido sin fundamentación de causa.

Para respaldar el fallo, también tuvo en cuenta el principio *iura novit curia* y lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo (entre otros, los arts. 8 y 9), que obran en materia laboral. A su vez, se reconoció que hubo discriminación salarial desde una perspectiva de género, utilizando como fuente convencional a los tratados internacionales que reconocen los derechos de las mujeres; mientras que en el ordenamiento nacional lo hizo con sustento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y por la violación del art. 81 de la LCT sobre igualdad de trato.

En paralelo, es oportuno señalar que esta sentencia aborda, desde el marco jurídico, la cuestión de los condicionantes socios culturales que sitúan a la mujer en una marcada desigualdad con respecto al hombre. Ello denota un gran avance a la hora de tomar decisiones judiciales, en particular cuando se trata de juzgar con perspectiva de género.

De allí que resulta necesario la implementación de políticas públicas orientadas a desnaturalizar y hacer visibles las diferencias de género en el mercado laboral y en la vida cotidiana, como paso previo para dejar atrás los viejos estereotipos. Esta nueva forma de concebir el rol de la mujer debe tener base en la no discriminación por género, con una Justicia activa y afianzando leyes que involucren y comprometan a todos.

Consecuentemente, a partir de lo detallado hasta aquí, en estos casos la aplicación de los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación adquiere indudable relevancia, en un marco de respeto de los derechos fundamentales del orden jurídico constitucional argentino e internacional. El camino trazado permite así actuar ante este tipo de controversias, restableciendo la equidad de género en el entorno laboral.

VII. Referencias bibliográficas

Legislación

1. Constitución de la Nación Argentina.
2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW)
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. (Convención de Belém do Pará)
4. Código Civil y Comercial de la Nación.
5. Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.
6. Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios.
7. Ley N° 26.485 Ley de Protección Integral a las Mujeres.
8. Convenio Colectivo de Trabajo 449/06.

Doctrina

1. Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: Astrea.
2. De Santo, V. (1994). La prueba judicial. Teoría y práctica. Buenos Aires: Editorial Universidad.
3. De Santo, V. (1999). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía. Buenos Aires: Ed. Universidad.
4. Ghirardi, O. A. (2004). “Los principios lógicos y la doctrina de la arbitrariedad en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación (el control de logicidad)”. Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba. Recuperado de: <https://www.acaderc.org.ar/2004/12/16/los-principios-logicos-y-la-doctrina-de-la-arbitrariedad-en-la-jurisprudencia-de-la-suprema-corte-de-la-nacion/>
5. Grisolia, J. y Ahuad, E. (2014). Ley de Contrato de Trabajo comentada. 5ta. edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ed. Estudio.
6. Parma, C. y Pérez, C. (2018). La sentencia valoración y exclusión de pruebas, argumentación. Costa Rica: Ed. Jurídica Continental.
7. Ramos, S. J. (2008). “Lineamientos para un despido discriminatorio”. Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm.

8. Taruffo, M. (2018). "La función epistémica de la prueba". En Mosmann, M. V. y Panigadi, M. (coords.). Problemática de la prueba. Buenos Aires: Astrea.

Jurisprudencia

1. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA 6°. "Kohler Presas, Eliana Soledad c/ Teletech Argentina S.A. s/ Despido". 23/03/2022.

2. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA 6°. "Vita Cristian Roberto c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ Diferencia de Salarios". 21/02/2017.

3. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA 6°. "P.M.D.R. c/Chañares Herrados Empresa de Trabajo Petroleros S.A. S/Despido". 10/03/2022.

4. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DEL CHACO. "Codutti, Hugo Ramón c/ La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros Generales s/ Indemnización de Daños y Perjuicios". 24/04/1997.