



**Problemas jurídicos de relevancia y perspectiva de género:
Comentario al fallo “V., F. A. C/ B. H.S.A –Ordinario – Despido”**

**Universidad Siglo XXI
Seminario Final Abogacía
Modelo de Caso**

Nombre: Gigli, Lucía Florencia

DNI N° 39.734.571

Legajo VABG107065

Tutor: Nicolás Cocca

Fecha de entrega: 02/07/2023

Entregable 4

Tema: Cuestiones de género

Fallo: Cámara del Trabajo de Villa María, “V., F. A. C/ B. H.S.A –Ordinario – Despido”, Sentencia n° 196, (12/06/2019).

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** Reconstrucción de la ratio decidendi. **IV.** Marco conceptual legislativo, doctrinario y jurisprudencial. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusiones. **VII.** Referencias. a) Doctrina. b) Legislación. c) Jurisprudencia.

I. Introducción

La importancia del estudio de la línea temática que hace a las cuestiones de género, se solapa con el efecto que posee su aplicación jurídica en todos los ámbitos del derecho. En particular, en el terreno laboral, este enfoque llegó para plasmar nuevas tesis jurídicas más comprometidas con ideales de justicia forjados en la erradicación de estereotipos de género que vulneran los derechos de la mujer.

Para profundizar en este aspecto es que se dará tratamiento a la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo de Villa María en “V., F. A. C/ B. H.S.A –ordinario – Despido” resuelto el 12/06/2019. En ella una trabajadora demandó a su ex empleadora aduciendo que el motivo real de su despido revestía la calidad de discriminatorio por razones de género, por lo que demandó una indemnización acorde a lo denunciado.

La relevancia de la sentencia queda dada en el hecho de que la misma reconoció que el despido dispuesto debía ser juzgado desde una mirada de perspectiva de género, lo cual se tradujo en un análisis que sale de las clásicas bases del derecho laboral. Pero además, este resolutorio enerva nociones fundamentales en materia laboral y de género, pues sopesa la importancia que reviste la protección de la familia de la trabajadora.

Las nociones reseñadas harán imprescindible que el presente estudio se formule sobre las bases legislativas de la Ley n° 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (BO 14/04/2009). Se trata de una norma originada en los compromisos estatales asumidos constitucionalmente (art. 75, inc. 22 Const. Nac).

El fallo se encuentra afectado por una problemática jurídica de relevancia. En tal caso, Moreso y Vilajosana (2004) advierten que se trata de situaciones en la que existen

dificultades para determinar el encuadre apto para juzgar los hechos. Por su lado, Martínez Zorrilla (2010) aclara además que ello no se dá por desconocimiento del derecho, sino en cambio, por defectos propios del sistema jurídico; y que en tal caso, son los jueces quienes deberán superar estas dificultades.

En la práctica, el problema se advierte en la confrontación de las posturas críticas adoptadas por las partes. Así, mientras por un lado podría considerarse que el despido de la señora V., F. A. se enmarca plenamente en lo normado por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley n° 20.744, BO 27/09/1974), por otro, se valora la posibilidad de que se trate de un despido discriminatorio por razones de género. Lo que se analiza es si el despido tuvo lugar debido la situación particular de la trabajadora y la de su hijo, lo que resultaría contrario a los preceptos que protegen a la mujer, tipificándose un actuar enmarcado en la ya citada ley 26.485.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

En el relato de los hechos, la señora V., F. A manifestó haberse desempeñado para la firma bancaria B.H. S.A. en el cargo de gerenta durante varios años, y en ese tiempo haberse trasladado –a pedido de la empleadora- a distintas provincias para dirigir y regularizar el funcionamiento de múltiples sucursales, dada la calidad y rendimiento de su labor. Sin embargo, después de haber dado a luz a un niño con dificultades psicológicas que le impedían adecuarse a procesos de mudanza y re-ambientación, la misma se negó a continuar trasladándose, dado que ello –acorde a lo recomendado a nivel medicinal- empeoraba la salud del menor.

Tras haber puesto en conocimiento a su empleadora de tal situación, la misma dejó de asignarle cargos y la mantuvo en una total situación de incertidumbre respecto su futuro que la llevó a sufrir un cuadro de estrés y depresión que la condujo finalmente a ser despedida sin causa. Frente al distracto sufrido, la trabajadora se presentó y promovió demanda laboral en contra de la entidad bancaria B. H.S.A. persiguiendo el cobro de una suma dineraria que consideró le correspondía en razón del despido discriminatorio por razones de género que manifestó haber sufrido.

Luego de haber fracasado la audiencia de conciliación entre las partes, la demandada negó cada uno de los hechos. La accionada sugirió que difícilmente pudiera

caracterizarse el reclamo de la accionante como uno propio del derecho laboral, y además manifestó la no correspondencia del reclamo por daño moral, dada la inexistencia de trato discriminatorio.

Luego de repasar los extremos fácticos del caso, la Cámara del Trabajo con asiento en la Cuarta Circunscripción Judicial de la Provincia de Córdoba, resolvió hacer lugar, parcialmente a la demanda. Condenó a la entidad bancaria a abonar a la actora \$200.000 en concepto de daño moral motivado en un acto discriminatorio.

III. Reconstrucción de la ratio decidendi

Siguiendo a Andruet, A. (2005) en lo que hace a la razonabilidad del monto fijado, la Cámara entendió que era razonable cuantificar en la suma de Pesos Doscientos mil (\$200.000) el daño moral sufrido por la actora, en atención a las circunstancias por ésta vivenciadas. Para así resolver, los jueces asumieron que dicho monto reconocía una causa distinta al art. 245 LCT, y no subsumida por dicha manda legal.

La fuente determinante de ello, era el hecho de que la trabajadora sufrió de discriminación en los términos del art. 1 de la ley 23.592, pero fundamentalmente, una vulneración a sus derechos en calidad de mujer. Dentro de esta línea argumental, la Alzada asumió que la situación de la trabajadora debía juzgarse teniendo como horizonte lo normado por la ley de Protección Integral a las Mujeres 26.485, cuyo art. 6, inc. c), conceptualiza a la violencia laboral contra las mujeres como:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Haciendo eco de ello, se debía tener en cuenta que el despido dispuesto por la empleadora se trataba de un despido discriminatorio atento a la enfermedad de su hijo, y a que tal circunstancia imposibilitó su disposición al traslado, lo que incluso se tradujo en un cuadro de estrés por causa laboral. En tal aspecto, se criticó que la empleadora no hubiera arbitrado las medias necesarias para que la accionante conservara su trabajo y el domicilio.

En el mismo plano, además se justificó lo resuelto argumentando que según los términos de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" -aprobada por Ley 24.632- toda mujer tiene “el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia” (art. 4 inc. e), y que incluso además la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su art. 11. 2. C), prevé que con el fin el impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y así asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes deben tomar medidas adecuadas para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo.

En virtud de la normativa legal subsumible, los jueces consideraron poseer plena convicción de la existencia de un móvil discriminatorio en el despido, pues la empleadora no contempló la situación particular de la trabajadora y la de su hijo, tipificándose un acto de discriminación contra la mujer. También se destacó que la parte empleadora no pudo argumentar otro motivo que autorizara a justificar el despido dispuesto.

IV. Marco conceptual legislativo, doctrinario y jurisprudencial

El problema jurídico de relevancia tiene que ver con una duda que se da en cuanto a la norma que se considera el encuadre apto para resolver el caso. Los problemas de relevancia o identificación de la norma aplicable, aparecen cuando existen justificadas dudas sobre cuál, entre varias normas *prima facie* aplicables, es la que resulta más apropiada al caso, o la que mejor satisface los estándares de calidad de la subsunción (MacCormick, 1978, como se citó en Peñalva, 2021).

Así, puede ver como la dificultad para reconstruir los hechos que se tornan relevantes para el caso, se vuelven una cuestión crucial al momento de ser expresados y receptados en una norma que sea idónea para dar solución al conflicto suscitado. Es evidente que si esto no se logra, cuanto menos existe la posibilidad de que el proceso fracase, y con ello que se produzca la vulneración de los derechos de al menos una de las partes.

Desde este punto de origen “virtual” del proceso, la situación que se plantea, deviene del hecho de que mientras por un lado podría considerarse que el despido de la señora V., F. A. se enmarca exclusivamente en lo normado por la Ley de Contrato de

Trabajo, por el otro se abren las puertas a un juzgamiento fundado en la perspectiva de género, y con ello, en lo normado por la ley 26.485. A sabiendas de ello, cobra valor el estudio de lo que implica la violencia de género como fuente de discriminación laboral, y las consecuencias que tales actos pueden traer aparejados.

Conforme al art. 4 de la ley 26.485, la violencia contra las mujeres tiene lugar frente a toda acción u omisión que afecta su vida, su libertad o integridad física, psicológica, sexual o patrimonial. Desde tal entendimiento, y partiendo del particular contexto de violencia que denunció la trabajadora bancaria que fue despedida por los motivos familiares antes expuestos, interesa saber que el Estado Nacional es un sujeto legislativamente comprometido con su lucha.

Según el art. 4 inc. e de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - "Convención de Belem do Pará"; (aprobada por Ley 24.632), toda mujer tiene derecho al goce del derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia". En tanto la ley de Protección Integral a las Mujeres 26.485 en su art. 6, inc. c), refiere a la violencia laboral contra las mujeres como aquella que obstaculiza su acceso al empleo, así como su contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo ciertos requisitos en particular.

Ha de comprenderse además, que toda desigualdad de las relaciones laborales entre hombres y mujeres, sea que provenga personas de uno u otro sexo, y que tengan motivo en el género, debe ser reputada como discriminatoria (González, 2018). En análogo sentido, es dable destacar que el art. 1 de la ley contra la Discriminación N°23.592, obliga a todo aquel que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio de derechos y garantías reconocidos en la Constitución.

Este concepto permite comprender el alcance discriminatorio de la violencia ejercida contra la mujer como tal, y por tanto ajeno a todo criterio de igualdad. En tal caso, tanto la Constitución Nacional en su art. 16 que postula el principio de igualdad al disponer que todas las personas son iguales ante la ley, como los tratados internacionales, prohíben este tipo de conductas dado que atentan contra la dignidad de las personas.

En particular a lo que atañe a las cargas de familia vinculadas a la discriminación laboral, puede verse como existe una multiplicidad de prácticas abusivas y segregatorias que afectan en la gran mayoría de las veces a las mujeres. Pues no es un hecho discutido el que la mujer –a diferencia del hombre- es quien normalmente ejerce el rol del cuidado

de los hijos, como un ejemplo más de una conducta tradicionalista-patriarcal que conduce a su discriminación al momento de acceder a un puesto de trabajo.

Así, y a mayor comprensión de los hechos involucrados como medio apto para determinar la fuente normativa apta para juzgarla, Garcia Bourren (2023) expresa que diversos estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género, en tanto la misma se encuentra vinculada a la existencia de relaciones sociales asimétricas de poder entre varones y mujeres, propias de la estructura social patriarcal. Que, no es que ello no haya ocurrido antes, sino que hasta hace muy poco tiempo eran socialmente aceptadas, por lo que un proceso de visibilización y de toma de conciencia social sobre la violencia de género en el ámbito laboral, dejó de concebirse como un problema privado para considerarlo como un problema de alcance social que implica tener en cuenta la legislación vigente, así como un nuevo modo de analizar estas causas y de sugerir actuaciones para prevenir este flagelo (Garcia Bourren, 2023) .

Una serie de contiendas judiciales desarrolladas en dicho sentido, permiten respaldar cada noción descripta. Así, por ejemplo, en la sentencia dispuesta por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, en “M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido s/Recurso extraordinario provincial (29/03/2021), los jueces confirmaron la procedencia del despido indirecto en el que se colocó una trabajadora que era víctima de acoso laboral y violencia de género en el ámbito de su trabajo. Para así resolver, el tribunal destacó:

(...) en referencia al caso de autos la situación puede verse netamente encuadrada en las distintas formas de violencia laboral que se enuncian en el art. 5 de la citada norma y art. 5 de la ley 26.485 -sobre las formas de violencia psicológica contra la mujer-, en cuanto la actora -tanto como otras trabajadoras- recibía permanente mal trato, persecución e insultos en el cumplimiento de sus tareas hasta que debió denunciar el contrato de trabajo. (Considerando 5)

En análogo sentido, en la causa “A. A. B. c/ Giacomini Latinoamerica S.A. S/ Despido”, La Cámara Nacional de Apelaciones Del Trabajo - SALA I (20/10/2022) se expidió en favor de reconocer la legitimidad del despido indirecto en el que se colocó la trabajadora víctima de actos de violencia laboral. Para así resolver, los jueces encuadraron los hechos vivenciados por la trabajadora en los términos de la ley 26.485, de la CEDAW, y de la Convención Belem dó Pará.

En tanto, con el mismo criterio resolvieron los jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en “Salguero Yasmin Leila C/ Gestam Argentina S.A. y Otro S/Despido”, (26/08/2022). En la misma, los jueces puntualizaron que la demandada incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente las disposiciones de la ley 26.485 que específicamente contempla y reprime las conductas que afectan la vida, la libertad, y dignidad (entre otros) de la trabajadora. Al margen de que la empleadora fue condenada a indemnizar a la ex trabajadora, también se la condenó a arbitrar los medios necesarios para poner a disposición de sus dependientes cursos de capacitación en la temática de género.

V. Postura de la autora

El tema del acoso laboral hacia la mujer no es una cuestión que se limite a un simple ramo de conductas tipificadas. Muy por el contrario, sin existir un enunciado taxativo, este flagelo se advierte en una gran multiplicidad de conductas que terminan afectando las libertades y bienestar físico y psicológico de la trabajadora.

El advenimiento de las cuestiones de género como un medio eficaz para erradicar conductas estereotipadas lleva implícita la idea de que muchas veces los actos de acoso y violencia contra la mujer terminan por romper el vínculo de trabajo. Sea por la renuncia de la trabajadora o por su despido, el resultado tiene como punto medular a la mujer afectada y a la necesidad de que le sean reconocidos derechos de raigambre constitucional.

La ratificación de convenciones tales como la CEDAW y la de “Belem do Pará”, así como el dictado de la ley 26.485 son elementos que trascienden el plano laboral para convertirse un escudo para toda mujer que sea o pudiera llegar a ser víctima de violencia de género. Solapado con ello, el tema del cuidado de los hijos y de las responsabilidades de familia, plantea en este caso la existencia de contextos laborales en los cuales la mujer es discriminada por tales condiciones.

Así entonces, cuando en la causa bajo estudio se abre las puertas a un examen cuyo objeto pretende alcanzar un encuadre normativo que reconozca la gravedad y el alcance de los derechos vulnerados de la ex empleada bancaria que se negó a continuar trasladándose para preservar la salud de su hijo, lo primero a considerar es que, como toda conducta de agresión perpetrada contra una mujer, ésta también exhibe un carácter

propio de la violencia de género. Siguiendo la doctrina de Garcia Bourren (2023) es posible ver como esta trabajadora fue psicológicamente agredida por tratar de ejercer su rol de madre en concomitancia con su puesto de empleo; y sin pasar por alto que también es una cuestión que veda los derechos de la mujer el hecho de que sea en ella en quien recaiga casi exclusivamente la labor de cuidado de los hijos.

Desde este panorama de las cosas, el juez adquiere un rol crucial ante lo que jurídicamente se considera un conflicto de relevancia. Comprender lo que esto implica, acarrea la necesidad conocer cuando la discusión se ciñe en determinar cuál es la norma a partir de la cual se debe juzgar el caso.

Esta sentencia tiene un contenido que excede lo estrictamente laboral, y es esa veta enmarcada en las cuestiones de género el carácter que hace que ella sea un símbolo de distinto jurisprudencial. Hasta hace algunos pocos años atrás una sentencia de este tipo hubiera sido impensada, y no es que hoy tenga una simpleza extrema, pero sí es cierto que los jueces comenzaron a componer razonamientos judiciales que evitan que se pase por alto los encuadres normativos fundados en las nociones de género de la ley 26.485.

La violencia de género laboral, juzgada del modo en que aquí lo fue, permite comprender el pleno vigor de la normativa desarrollada en tal sentido, pero sobre todo hace posible que se materialice el cumplimiento de los objetivos que dichas normas enmarcan. Queda claro que esta modalidad de violencia dejó de concebirse como un problema privado para considerarlo como un problema de alcance social, y que además tiene aristas proyectadas en el futuro por cuanto se proclaman ideales comprometidos con erradicar este tipo de vicisitudes que afectan a la mujer y a su fuente de empleo y subsistencia.

La perspectiva de género es mucho más que una noción jurídica, es una herramienta transformadora de sociedades, un elemento componedor de aquellas desigualdades que durante años fueron el común denominador. La justicia de género, tal y como fue aplicada por la sentencia en marras, deja sobre la mesa una pintura que refleja la importancia de proteger la vulnerabilidad de la mujer en la esfera que incluye a las relaciones de familia y al trabajo.

La trabajadora que demandó a su ex empleadora e invocó un despido discriminatorio logró que la justicia tenga por acreditada la conexión entre ambos aspectos (el despido y la violencia contra la mujer). Frente a ello, el objeto procesal

pretendido por la actuante se materializó en una serie de indemnizaciones tarifadas, que fueron el resultado de encuadrar idóneamente el caso, en las nociones de la Convención de Belem do Pará, Ley 26485 y la CEDAW.

VI. Conclusiones

Sobre la base de la resolución emitida por la Cámara del Trabajo de Villa María en la causa “V., F. A. C/ B. H.S.A –ordinario – Despido”, en tanto la misma resuelve la problemática de relevancia con un encuadre fundado en la ley 26.485 (dada la calidad discriminatoria del despido sufrido por la trabajadora), se llega a reflexionar finalmente que: Actualmente, existe una herramienta jurídica denominada perspectiva de género que aporta una mirada crítica y racional al mundo del derecho del trabajo, y al sistema jurídico en general.

Este instrumento posee un valor trascendental, dado que frente a hechos de la índole de los que aquí recibieron juzgamiento, los jueces tienen el derecho (y a la vez el deber) de impartir una justicia acorde a los motivos que realmente terminaron en la segregación de la trabajadora. Esto es especialmente importante puesto que hasta hace pocos años atrás una justicia comprometida con la defensa de los derechos de la mujer hubiera sido impensada.

Hoy en día, la promoción doctrinaria y jurisprudencial de material abiertamente comprometido con la erradicación de estereotipos trajo consigo un cambio de paradigma, y con ello, los jueces debieron adoptar nuevas posturas de razonamiento. Sin lugar a dudas, esto no es un capricho ni una moda, es el reflejo de una sociedad que comienza lentamente a evolucionar en un sentido humanitario muy importante y que da crucial importancia a la igualdad y equidad entre los géneros, y tal reconocimiento es determinante para el dictado de sentencias ajenas a todo sesgo discriminatorio.

Tales nociones incluso llegan tan lejos que tienen a bien comprender el rol de las mujeres en relación al cuidado de sus hijos, un hecho que no puede dejarse de lado. Y es por tal motivo que se valora positivamente el que los jueces de este tribunal hayan emitido una sentencia que visibilice la discriminación que sufre la mujer en relación a sus cargas de familia, porque de este modo se hace más efectiva la posibilidad de actuar en detrimento de aquellas prácticas discriminatorias que terminan –como en este caso- con la pérdida de la fuente laboral de la mujer.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Andruet, A. (2005). *Teoría General de la Argumentación Forense*. Córdoba: Ed. Alveroni .
- García Bourren, M. (04 de enero de 2023). *Discriminación – violencia laboral – moobing – sindicalismo -mujer sindical. Rol y experiencias*. Obtenido de Revista ideides: <http://revista-ideides.com/discriminacion-violencia-laboral-moobing-sindicalismo-mujer-sindical-rol-y-experiencias/>
- González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 4, pp. 10-21.
- Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.
- Peñalva, G. (2021). Lo difícil de los casos difíciles. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. UNLP.*, pp. 785-812.

b) Legislación

- Ley n° 20.744, (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 27/09/1974). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 24.632, (13/03/1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 23.179, (08/05/1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). (BO 03/06/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

c) Jurisprudencia

C.T. de Villa María, “V., F. A. C/ B. H.S.A –ordinario – despido” (12/06/2019).

CNAT, "A. A. B. c/ Giacomini Latinoamerica S.A. S/ Despido" (20/10/2022).

CNAT, “Salguero Yasmin Leila C/ Gestam Argentina S.A. y Otro S/Despido”, EXPTE.
NRO. CNT 286/2020/CA1 (26/08/2022).

SCJ de la Provincia de Mendoza, "M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido
s/Recurso extraordinario provincial" (29/03/2021).