

PODER JUDICIAL DE LA NACION

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° XX
SENTENCIA N°XX EXPEDIENTE N° XX/XX

AUTOS: "BERMÚDEZ, EUGENIA C/ METALÚRGICA MINERVA HNOS. S.A.
S/DESPIDO Y COBRO DE PESOS"

Buenos Aires, xx de xx de xx.-

VISTOS:

Los presentes obrados que se encuentran en estado de dictar sentencia y de los cuales surge que:

 1 Que en tiempo y forma oportunos inicia demanda por restitución en el puesto de trabajo y por daños y perjuicios, y en subsidio las indemnizaciones correspondientes a un despido arbitrario, referida a los hechos de violencia de género en el ámbito laboral, ofreciendo la prueba que acredita los extremos invocados.

Se interpone en contra de METALÚRGICA MINERVA HNOS S.A., en contra del denunciado Sr. XX (Jefe de Administración), y contra las personas que conforman el Directorio de la empresa para la cual trabajó, su presidente, Sr. XX, y contra la Sra. XX, y los Sres. XX y XX, integrantes del Directorio. Todos los denunciados con domicilio laboral en calle de esta ciudad.

2. Que trabajó para la accionada desde el 15 de marzo de 1999, pero fue recién registrada a día 01 de marzo de 2005;

3. Que fue contratada como administrativa Categoría D., regida por C.C.T. N°... de la industria metalúrgica. Adjunta recibo de sueldo que acredita tales extremos.

4. Que en todos estos años, desempeñó tareas administrativas, incluyendo el manejo de dinero y tareas propias de tesorería.

5. Que su lugar de trabajo siempre fue la sede central de la empresa, sita en calle de esta ciudad, y que su horario de ingreso era a las 7 a.m. hasta las 16hs. aunque el horario de egreso podía extenderse un poco más.

6. Que desempeñó sus funciones siempre con buena fe, corrección y honestidad, teniendo un legajo impecable.

7. Que al tiempo del cese tenía un sueldo de \$ 50.000, integrado por los siguientes conceptos: \$ 30.000 registrados, \$ 20.000 no remunerativos. Además le abonaban \$7.000 concepto de medicina prepaga.

8. El 03 de julio de 2020 denunció que se encontró en situación de violencia de género. Recibió hostigamiento, humillaciones, maltratos y presiones de la más diversa índole, por parte del Jefe de Administración Sr. XXX, quien hace ya cinco años que se encuentra desempeñando ese cargo jerárquico y que si bien nunca tuvo buen trato hacia su persona, desde hace tres años su maltrato se ha vuelto encarnizado y cruel. Desde esa época verbalmente manifiesta en el área de recursos humanos y de manera directa a la integrante del Directorio Sra. XX la violencia y el maltrato que sufre constantemente por parte de /////. La respuesta fue siempre negadora de dicho maltrato, de indiferencia y de descalificación de su palabra.

9. Que a raíz de sus reiteradas denuncias fué citada a una reunión, en la que se encontró a solas con todo el Directorio. Relató entre llantos y nervios, cada una de las violencias sufridas a lo largo de los años, pero no encontró receptividad sino sólo ironías, indiferencia y destrato. Cada uno de los integrantes del Directorio desestimó su relato, descalificó sus palabras y sus padecimientos, con comentarios irónicos, violentos y de desprecio hacia su persona. En esa reunión solicitó expresamente que hicieran cesar la violencia del Sr. XX hacia su persona, y que estaba teniendo serias repercusiones en su salud.

En el certificado médico, que adjunta, se especifica que el alta se otorgaba bajo tres condiciones: reubicación laboral, reducción de jornada a 4/5 hs. diarias y sin contacto con el jefe de administración, por las violencias padecidas.

Ese certificado es respondido por la patronal con una carta documento cuyos términos la hicieron entrar en una crisis terrible de nervios y llanto. Negaban absolutamente todo, violencia, presiones y malos tratos, pero, además, la reubicaban en una sucursal en la que nunca trabajó, cambiando sus tareas administrativas y reduciendo su jornada, pero imprimiéndole a la misma la modalidad de turnos "rotativos".

Además la sucursal queda al doble de distancia que su lugar de trabajo habitual y no tiene transporte público directo. Esto ocasiona un agravio además

de moral, económico, ya que implica mayores gastos en el traslado hacia y desde el trabajo.

Por último, señala que su jornada siempre fue con un horario fijo, alrededor del cual ha organizado su vida personal y familiar. Tiene esposo y dos hijos en edad escolar (XX de 11 y XX de 14) por lo que una modalidad rotativa de trabajo, por más que sea en turnos reducidos a 5 horas le resulta insostenible e impacta de modo directo e inadmisibles en su vida laboral y familiar, implicaría también la contratación de personal de ayuda para cuidar a sus hijos, transporte, etc. Acompaña constancias de su estado civil y del nacimiento de sus hijos

10. Expresa que al comienzo y durante el primer año, la relación con el denunciado era cordial, luego la misma cambió, desconociendo el por qué, comenzando a decirle cosas tales como "...hola gordi...", "...hola mi amor..." (Sic), para a posteriori comenzar con comentarios de índole sexual y señas obscenas. Al comienzo le restó importancia, hasta que un día el denunciado le tiró con un balde de agua mientras que la dicente limpiaba el baño, situación que puso en conocimiento de sus jefes. Posteriormente desde la empresa se les dio a ambos el periodo vacacional en forma separada para evitar el contacto; al regresar al trabajo luego de las mismas, el jefe de personal, frente a un escribano, le notificó que estaba despedida, habiéndose enterado por un compañero que también despidieron al Sr. /////. Esta medida abarco solo a ellos dos ya que ningún otro compañero de trabajo fue desvinculado, continuando todos ellos sus tareas normalmente.

11. Dice que tiene 51 años y que fue despedida junto al acosador. Entró a trabajar a la empresa a los 20 años. No quiere perder su fuente laboral pero no puede volver a estar como estaba hace un año. Y pide la restitución a su puesto de trabajo y los daños y perjuicios que le ha originado dicha situación de violencia.

Solicita la protección que las leyes le acuerdan y el poder ejercer plenamente su derecho a una vida laboral libre de violencias.

12. Dice que el ordenamiento jurídico vigente en nuestro país avala cada una de las solicitudes que ha vertido en su demanda, como así también autorizada doctrina, jurisprudencia pertinente.

En este sentido, invoca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

13. Practica liquidación de los rubros adeudados para el supuesto que se rechace la demanda de reinstalación, a saber: a) indemnización por despido; b) indemnización por falta de preaviso; c) indemnización del artículo 1º de la ley 23.592; d) Indemnización de los artículos 1º y 2º de la ley 25.323; e) Indemnizaciones de la ley 24.013; e) indemnización del artículo 80 LCT por falta de entrega del certificado de trabajo.

14. Para el improbable e hipotético caso de que recaiga en los presentes una resolución desfavorable y sólo por el deber de previsibilidad exigido por la CSJN, parte deja formulada la reserva de caso federal y recurso extraordinario, en razón de los derechos y garantías constitucionales comprometidos en su caso.

Asp
15. Por todo lo expuesto solicita se haga lugar a la demanda, con costas a la accionada.

16. La empresa demandada por su parte rechaza enfáticamente las pretensiones de la actora, señalando que tanto ella como el Sr..... que la acosaba fueron despedidos, por lo cual ya no puede invocarse una situación de violencia contra la mujer;

17. Asimismo niega haber contratado a la accionante en 1999;

18. Dice que es improcedente el pedido de reinstalación, que no se encuentra apoyado por ninguna norma antidiscriminatoria:

19. Que el despido tuvo causa en la situación económica que atravesaba la empresa a raíz de la pandemia Covid-19, por lo que pide el total rechazo de la demanda;

20. Que la actora no efectuó las intimaciones de los arts. 2º de la ley 25.323, 11 de la ley 24.013 y 80 LCT, por lo que no corresponden las indemnizaciones previstas en los regímenes correspondientes.

CONSIDERANDO:

La reforma de Nuestra Carta Magna operada en 1994, otorgó jerarquía constitucional a las leyes y tratados internacionales de Derechos Humanos, lo cuales pasaron a conformar el llamado bloque de constitucionalidad, y por ende

complementarias de los derechos y garantías por ella reconocidos. (Art. 75 inc. 22). En tal sentido, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *"condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación y con tal objeto se comprometen a:.....c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, sobre una base de la igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación....e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas...."* En estrecha relación a la temática en cuestión, refiere el consecuente deber que tienen los Poderes del Estado, disponiendo *"...Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres..."* (Art. 11).

Así

Remarco que la normativa nacional vigente en la materia -Ley 26.485-, define a la violencia laboral contra las mujeres como *".... aquella que discrimina a las mujeres en sus 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. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...."* (Art. 6 inc. c).

La problemática de violencia de género es de orden público, lo cual importa que la protección a la mujer, frente a cualquier tipo de violencia, merece una particular protección dado los compromisos asumidos por el Estado Argentino.

Con referencia a los hechos concretos de esta causa, señalo que esta Magistratura entiende que de lo relatado en los acápites precedentes, se desprende sin hesitación que con relación a la actora se ha configurado una

situación de violencia de género en el ámbito laboral, provocada por su superior jerárquico.

Entiendo que si bien la motivación de dicho accionar no habría estado directamente encaminado a causar un daño o perjuicio cierto en la persona de la Sra. Bermúdez, pudo más bien haber obedecido a un total descreimiento y/o minimización de los hechos a los que se encontraba expuesta. Lo relevante, es que cualquiera fuera la motivación que aquellos hubieran tenido, condujo a la víctima a un mismo resultado, la profundización de su situación de vulnerabilidad. Extremo que se agudiza aún más, al efectuar su desvinculación laboral de la Empresa, en el pleno y absoluto convencimiento de que esta medida —el despido— dio fin al problema por haberse tomado en forma conjunta con el Sr.XX.

Si bien tengo por acreditado que la actora sufrió violencia laboral durante su desempeño, esta situación no fue consentida por la demandada, y el hecho de que haya despedido a la Sra. Bermúdez y a su acosador, en mi opinión pone fin a la controversia ya que para lo futuro nada hay que reparar.

Con la aclaración de que la reinstalación no es admisible dado que participo de la doctrina sentada por el Dr. Lorenzetti en el fallo Alvarez c/ Cencosud del 7 de diciembre de 2010, a cuyos argumentos remito y hago míos.

Además en el curso del contrato la demandada arbitró todas las medidas a su alcance para evitar la continuidad de la situación de violencia, lo que la exime de responsabilidad.

En orden a la indemnización por despido subrayo que para el salario base del cálculo no puede tomarse el importe pagado para afrontar la medicina prepaga, por encontrarse comprendido en el art. 103 bis inc. d) LCT.

En cuanto a la denunciada registración tardía e irregularidad registral, observo que, de acuerdo a la prueba testimonial, que considero insuficiente, no la considero probada.

Por último subrayo que no se han efectuado las intimaciones de los artículos 2º de la ley 25.323, 11 de la ley 24.013 y 80 de la LCT por lo que las indemnizaciones a las que se refieren deben ser desestimadas.

Por tanto

FALLO:

- a) Rechazando la demanda por reinstalación y por los daños y perjuicios derivados de la violencia de género;
- b) Haciendo lugar a la demanda por indemnización por despido por la suma de \$..... en base a un salario de \$57000 y una antigüedad de 22 años:
- c) Haciendo lugar a la indemnización por falta de preaviso por la suma de \$.....(\$57,000 por dos);
- d) Dada la naturaleza del reclamo, y a que se acreditó la violencia de género denunciada, costas a la demandada.
- e) Rechazo asimismo la demanda en cuanto se extendió a los Sres. XX y XX, con costas por su orden.

