



Consulta de OMT

N° 269: Un (1) cargo de Juez/a de Primera Instancia, con destino al Colegio de Jueces en lo Laboral, para desempeñarse como Juez/a Laboral N° 3, con asiento de funciones en la ciudad de Neuquén - categoríaMF3-.

| Nombre | Apellido | DNI | Examen escrito | Examen oral | Total Puntos | Final |
|-----------------|------------|----------|----------------|-------------|--------------|-------|
| FLAVIA CECILIA | GARCÍA | 25766331 | 14.00 | 19.00 | 33.00 | 1° |
| NICOLÁS DAMIAN | SCAGLIOTTI | 26881025 | 18.00 | 14.00 | 32.00 | 2° |
| VALERIA CECILIA | ORTIZ | 34629396 | 15.00 | 15.00 | 30.00 | 3° |
| MARIANA | MENDES | 26357452 | 16.00 | 14.00 | 30.00 | 4° |
| NICOLAS ISMAEL | TADEO | 28254275 | 14.00 | 15.00 | 29.00 | 5° |
| VICENTE | RUSSO | 28063118 | 11.00 | 16.00 | 27.00 | 6° |
| ANA MARIA | FERNANDEZ | 14256506 | 13.00 | 12.00 | 25.00 | 7° |
| MARTIN JUVENAL | GUZMAN | 24870870 | 11.00 | 10.00 | 21.00 | 8° |

INFORMES EXAMEN ESCRITO

POSTULANTE: FLAVIA CECILIA GARCÍA

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado es correcto, al igual que la construcción gramatical y la técnica de redacción.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo o las regulaciones que son procedentes al caso.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
7. Se expidió respecto del planteo de las actoras sobre el despido discriminatorio invocado.
8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que incumplió el principio non bis in ídem.
9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad de manera razonable, pero no trató el efecto extintivo que establece el Art 245 Bis de la LCT.
10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. Cito el fallo "Pellicori" de la Corte Suprema de Justicia. No hizo mención del Fallo de Alvarez c. Cencosud.
11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, pero se equivoca en ordenar el pago de las indemnizaciones por despido, lo que produce inconsistencia jurídica, por cuanto contradice la decisión adoptada de nulidad del despido y reincorporación.
12. Respecto de los honorarios, debió regular por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige capital más intereses.

Nota asignada: 14.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado es correcto, al igual que la construcción gramatical y la técnica de redacción.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo o las regulaciones que sean procedentes al caso.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
7. Se expidió respecto del planteo de las actoras sobre el despido discriminatorio invocado.
8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que incumplió el principio non bis in ídem.
9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad de manera razonable, pero no trató el efecto extintivo que establece el Art 245 Bis de la LCT.
10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. Cito el fallo "Pellicori" de la Corte Suprema de Justicia. No hizo mención del Fallo de Alvarez c. Cencosud.
11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, pero se equivoca en ordenar el pago de las indemnizaciones por despido, lo que produce inconsistencia jurídica, por cuanto contradice la decisión adoptada de nulidad del despido y reincorporación.
12. Respecto de los honorarios, debió regular por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige capital más intereses.

Nota asignada: 14.00

POSTULANTE: VALERIA CECILIA ORTIZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado, si bien es correcto, presenta errores de tipeo y en la construcción gramatical como en la técnica de redacción.

2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo o las regulaciones que son procedentes al caso.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.
8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que el material aportado fue insuficiente para acreditar el cese.
9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional y fallos de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la carga probatoria.
10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando el Convenio 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como "Pellicori" y "Alvarez c. Cencosud", entre otros.
11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, cuantificando los mismos de manera coherente con fundamento jurídico, considerando además los intereses.
12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales y por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige como base regulatoria capital más intereses.

Nota asignada: 15.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado, si bien es correcto, presenta errores de tipeo y en la construcción gramatical como en la técnica de redacción.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato

de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo o las regulaciones que sean procedentes al caso.

4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.

6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.

7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.

8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que el material de la demandada fue insuficiente para acreditar el cese.

9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional y fallos de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la carga probatoria.

10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando el Convenio 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como "Pellicori" y "Alvarez c. Cencosud", entre otros.

11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, cuantificando los mismos de manera coherente con fundamento jurídico, considerando además los intereses.

12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales y por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige como base regulatoria capital más intereses.

Nota asignada: 15.00

POSTULANTE: ANA MARIA FERNANDEZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado, si bien es correcto, se observa que en la construcción gramatical en las "resultas" se limita a transcribir la postura de las partes sin una redacción sobre dichas posiciones, lo que afecta inicialmente la técnica de redacción.

2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato

- de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
 5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
 6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
 7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.
 8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto.
 9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional y fallos de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la carga probatoria.
 10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando el Convenio 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como "Pellicori", "Alvarez c. Cencosud", "Sisnero", "Freddo", entre otros.
 11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras y el pago de los salarios caídos. Respecto del daño moral, si bien hizo lugar, y lo cuantificó no diferenció el importe que corresponde a cada trabajadora. En cuanto a las capacitaciones que ordena, si bien son viables en un trámite de 2786, en este caso excede la pretensión contenida en la demanda.
 12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales, pero debió regular por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594.

Nota asignada: 13.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado, si bien es correcto, se observa que en la construcción gramatical en las "resueltas" se limita a transcribir la postura de las partes sin una redacción sobre dichas posiciones, lo que afecta inicialmente la técnica de redacción.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de

Belem do Para.

7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.

8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto.

9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional y fallos de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la carga probatoria.

10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando el Convenio 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como "Pellicori", "Alvarez c. Cencosud", "Sisnero", "Freddo", entre otros.

11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras y el pago de los salarios caídos. Respecto del daño moral, si bien hizo lugar, y lo cuantificó no diferenció el importe que corresponde a cada trabajadora. En cuanto a las capacitaciones que ordena, si bien son viables en un trámite de 2786, en este caso excede la pretensión contenida en la demanda.

12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales, pero debió regular por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594.

Nota asignada: 13.00

POSTULANTE: MARTIN JUVENAL GUZMAN

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado, si bien es correcto, se observa que en la construcción gramatical en las "resultas" se limita a transcribir la postura de las partes sin una redacción sobre dichas posiciones, lo que afecta inicialmente la técnica de redacción.

2. La sentencia si bien está medianamente fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitucional Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22), no se refleja la aplicación efectiva en el caso concreto, con respecto al planteo de inconstitucionalidad. .

3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente.

4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

5. Se observa que delimita correctamente los hechos admitidos y los hechos controvertidos.

6. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto, haciendo un correcto desarrollo de cada uno de los hechos invocados en la misiva de cese, para demostrar la ausencia de injuria laboral. Asimismo

ismo efectuó un análisis adecuado del criterio a seguir en la aplicación de las sanciones disciplinarias, siendo el despido la máxima medida cuando suceda un hecho de gravedad tal que impide la continuidad del vínculo

7. Si bien tiene por acreditado el despido discriminatorio, no hizo lugar a la pretensión de las actoras de la nulidad del acto discriminatorio y su reincorporación, limitándose al pago indemnizatorio agravado.

8. Respecto de la perspectiva de género, si bien la menciona en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW, no hizo lugar al cese del acto discriminatorio.

9. No resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, limitándose a aplicar la normativa actual del Art 245 bis y su efecto extintivo, sin expedirse previamente sobre la inconstitucionalidad requerida por las accionantes.

10. No citó fallos de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la materia y la carga probatoria.

11. Si bien mencionó el Convenio 190 de la OIT, no hizo aplicación operativa del mismo, en el fundamento de su sentencia.

12. No finalizó la sentencia, por cuanto le faltó concretamente el “Resuelvo”, parte necesaria e imprescindible en toda sentencia definitiva.

13. Respecto de los honorarios, reguló solo los honorarios de la parte actora.

Nota asignada: 11.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado, si bien es correcto, se observa que en la construcción gramatical en las “resultas” se limita a transcribir la postura de las partes sin una redacción sobre dichas posiciones, lo que afecta inicialmente la técnica de redacción.

2. La sentencia si bien está medianamente fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22), no se refleja la aplicación efectiva en el caso concreto, con respecto al planteo de inconstitucionalidad. .

3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente.

4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

5. Se observa que delimita correctamente los hechos admitidos y los hechos controvertidos.

6. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto, haciendo un correcto desarrollo de cada uno de los hechos invocados en la misiva de cese, para demostrar la ausencia de injuria laboral. Asimismo efectuó un análisis adecuado del criterio a seguir en la aplicación de las sanciones disciplinarias

s, siendo el despido la máxima medida cuando suceda un hecho de gravedad tal que impide la continuidad del vínculo

7. Si bien tiene por acreditado el despido discriminatorio, no hizo lugar a la pretensión de las actoras de la nulidad del acto discriminatorio y su reincorporación, limitándose al pago indemnizatorio agravado.

8. Respecto de la perspectiva de género, si bien la menciona en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW, no hizo lugar al cese del acto discriminatorio.

9. No resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, limitándose a aplicar la normativa actual del Art 245 bis y su efecto extintivo, sin expedirse previamente sobre la inconstitucionalidad requerida por las accionantes.

10. No citó fallos de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la materia y la carga probatoria.

11. Si bien mencionó el Convenio 190 de la OIT, no hizo aplicación operativa del mismo, en el fundamento de su sentencia.

12. No finalizó la sentencia, por cuanto le faltó concretamente el “Resuelvo”, parte necesaria e imprescindible en toda sentencia definitiva.

13. Respecto de los honorarios, reguló solo los honorarios de la parte actora.

Nota asignada: 11.00

POSTULANTE: NICOLÁS DAMIAN SCAGLIOTTI

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado es correcto, observándose una correcta construcción gramatical y técnica de redacción, así como solidez y claridad argumentativa.

2. La sentencia está correctamente fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo las regulaciones que son procedentes al caso.

4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

5. Indicó claramente cuáles son los hechos admitidos y los hechos controvertidos.

6. Explicó claramente que la demandada no acreditó los motivos del distracto, haciendo un correcto desarrollo de los hechos invocados en la misiva de cese, para demostrar la ausencia de injuria laboral. Asimismo

smo efectuó un análisis adecuado del poder disciplinario y del criterio a seguir en la aplicación de las sanciones disciplinarias, siendo el despido la máxima sanción, analizando con especial atención los requisitos de gravedad y proporcionalidad para justificar el cese.

7. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.

7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.

8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que el material aportado fue insuficiente para acreditar el cese.

9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional y fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, explicando fundadamente la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de la norma atacada, con especial mención de la ley 23.592.

10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando los Convenios 100, 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como “Pellicori” y “Alvarez c. Cencosud”, entre otros.

11. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, cuantificando los mismos de manera coherente con fundamento jurídico, considerando además los intereses.

12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales y por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige como base regulatoria capital más intereses.

Nota asignada: 18.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado es correcto, observándose una correcta construcción gramatical y técnica de redacción, así como solidez y claridad argumentativa.

2. La sentencia está correctamente fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

3. Considera el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo las regulaciones que sean procedentes al caso.

4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

5. Indicó claramente cuáles son los hechos admitidos y los hechos controvertidos.
6. Explicó claramente que la demandada no acreditó los motivos del distracto, haciendo un correcto desarrollo de los hechos invocados en la misiva de cese, para demostrar la ausencia de injuria laboral. Asimismo efectuó un análisis adecuado del poder disciplinario y del criterio a seguir en la aplicación de las sanciones disciplinarias, siendo el despido la máxima sanción, analizando con especial atención los requisitos de gravedad y proporcionalidad para justificar el cese.
7. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
8. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.
9. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que el material de la demandada fue insuficiente para acreditar el cese.
10. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional y fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, explicando fundadamente la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de la norma atacada, con especial mención de la ley 23.592.
11. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando los Convenios 100, 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como "Pellicori" y "Alvarez c. Cencosud", entre otros.
12. Hizo lugar a la demanda, fundando adecuadamente su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, cuantificando los mismos de manera coherente con fundamento jurídico, considerando además los intereses.
13. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales y por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige como base regulatoria capital más intereses.

Nota asignada: 18.00

POSTULANTE: MARIANA MENDES

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado es correcto y se observa una técnica de redacción razonablemente adecuada.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

3. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
4. Indicó claramente cuáles son los hechos contestes y los hechos controvertidos.
5. Se expidió respecto del despido, explicando que la demandada no acreditó los motivos del distracto, haciendo mención del Art 242 LCT.-
6. Mencionó de manera muy genérica la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y “la ley de Protección de la mujer” (textual).
7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.
8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto, quien tenía a su cargo la carga probatoria.
9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional, con especial mención de la ley 23.592.
10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando los Convenios 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como “Pellicori” y “Alvarez c. Cencosud”.-
11. Hizo lugar a la demanda, fundando su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, no resultando clara su cuantificación, considerando además los intereses.
12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales y por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige como base regulatoria capital más intereses.

Nota asignada: 16.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado es correcto y se observa una técnica de redacción razonablemente adecuada.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
4. Indicó claramente cuáles son los hechos contestes y los hechos controvertidos.
5. Se expidió respecto del despido, explicando que la demandada no acreditó los motivos del distracto, haciendo mención del Art 242 LCT.-
6. Mencionó de manera muy genérica la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Conv

ención de la CEDAW y “la ley de Protección de la mujer” (textual).

7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.

8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto, quien tenía a su cargo la carga probatoria.

9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis de manera adecuada, citando normativa constitucional e internacional, con especial mención de la ley 23.592.

10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la demanda, citando los Convenios 111 y 190 de la OIT, y la Recomendación 206. Citó fallos de la Corte Suprema de Justicia relevantes en el tema como “Pellicori” y “Alvarez c. Cencosud”.-

11. Hizo lugar a la demanda, fundando su razonamiento, ordenando la reincorporación de las actoras, el pago de los salarios caídos, y pago de daño moral, no resultando clara su cuantificación, considerando además los intereses.

12. Respecto de los honorarios, reguló los mismos dentro de los parámetros legales y por porcentaje, en orden a las previsiones del Art 20 de la ley 1594, que exige como base regulatoria capital más intereses.

Nota asignada: 16.00

POSTULANTE: VICENTE RUSSO

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado es correcto, pero se observa un problema en la estructura de la sentencia, por cuando no individualiza las partes que la integran, siendo que una sentencia judicial se compone principalmente de la parte expositiva (encabezamiento, antecedentes y hechos), la parte considerativa (fundamentos de derecho y valoración de pruebas) y la parte dispositiva o fallo (la decisión final del tribunal). Todo lo que habitualmente se debe identificar como “Resultas”, “Considerandos” y “Resuelvo”. Partes que no se encuentran debidamente individualizadas.

2. Menciona el paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

3. Indicó de manera genérica los hechos admitidos y los hechos controvertidos.

4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

5. Si bien se expidió sobre el despido explicando que la demandada no acreditó los motivos del distracto, en un primer momento se advierte un orden invertido por cuando se expide primero sobre el despido discriminatorio y luego se refiere a las causas invocadas por la empleadora. Aspecto que corrige posteriormente.
6. Mencionó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y la ley 26.485.
7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.
8. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis, pero dice de “oficio”, siendo que fue planteado a petición de parte.
9. Hace lugar a la reinstalación. Citó el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. Mencionó el fallo “Alvarez c. Cencosud”, y el caso “Griggs c/ Duke”, sobre discriminación indirecta.
10. Sin perjuicio de lo expresado en el inciso anterior, no se expide sobre la totalidad de la pretensión contenida en la demanda, ya que nada dice sobre los salarios caídos y los daños pretendidos.
11. Respecto de las costas no se expidió sobre las mismas ni sobre la regulación de honorarios, encontrándose inconclusa la parte resolutive.

Nota asignada: 11.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado es correcto, pero se observa un problema en la estructura de la sentencia, por cuando no individualiza las partes que la integran, siendo que una sentencia judicial se compone principalmente de la parte expositiva (encabezamiento, antecedentes y hechos), la parte considerativa (fundamentos de derecho y valoración de pruebas) y la parte dispositiva o fallo (la decisión final del tribunal). Todo lo que habitualmente se debe identificar como “Resultas”, “Considerandos” y “Resuelvo”. Partes que no se encuentran debidamente individualizadas.
2. Menciona el paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Indicó de manera genérica los hechos admitidos y los hechos controvertidos.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Si bien se expidió sobre el despido explicando que la demandada no acreditó los motivos del distracto, en un primer momento se advierte un orden invertido por cuando se expide primero sobre el despido discriminatorio y luego se refiere a las causas invocadas por la empleadora. Aspecto que corrige posteriormente.

6. Mencionó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y la ley 26.485.
7. Se expidió concretamente sobre el planteo de las actoras respecto del despido discriminatorio invocado y la reinstalación.
8. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad del Art 245 Bis, pero dice de “oficio”, siendo que fue planteado a petición de parte.
9. Hace lugar a la reinstalación. Citó el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. Mencionó el fallo “Alvarez c. Cencosud”, y el caso “Griggs c/ Duke”, sobre discriminación indirecta.
10. Sin perjuicio de lo expresado en el inciso anterior, no se expide sobre la totalidad de la pretensión contenida en la demanda, ya que nada dice sobre los salarios caídos y los daños pretendidos.
11. Respecto de las costas no se expidió sobre las mismas ni sobre la regulación de honorarios, encontrándose inconclusa la parte resolutive.

Nota asignada: 11.00

POSTULANTE: NICOLAS ISMAEL TADEO

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

1. El lenguaje utilizado es correcto, al igual que la construcción gramatical y la técnica de redacción.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera correctamente el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley y de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
7. Se expidió respecto del planteo de las actoras sobre el despido discriminatorio invocado.
8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que el despido de las actoras carece de justificación en los términos del Art. 242 LCT.
9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad de manera razonable, haciendo mención a la normativa constitucional e internacional.
10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la reincorporación, citando el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. Cito el fallo “Pellicori” de la Corte Suprema de Justicia.

11. No hizo lugar a los daños pretendidos, fundando su decisión en que no fueron acreditados por las trabajadoras.
12. Hizo lugar a la demanda, ordenando la reincorporación de las actoras y el pago de los salarios caídos, pero se equivoca en ordenar el pago de las indemnizaciones por despido, lo que produce inconsistencia jurídica, por cuanto contradice la decisión adoptada de nulidad del despido y reincorporación.
13. Se expidió sobre las costas y reguló los honorarios dentro de los parámetros legales.-

Nota asignada: 14.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

1. El lenguaje utilizado es correcto, al igual que la construcción gramatical y la técnica de redacción.
2. La sentencia está fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).
3. Considera correctamente el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley y de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo las regulaciones que sean procedentes al caso.
4. Fue juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.
5. Indicó claramente cuáles son los hechos controvertidos.
6. Utilizó la perspectiva de género en el razonamiento empleado, citando la Convención de la CEDAW y de Belem do Para.
7. Se expidió respecto del planteo de las actoras sobre el despido discriminatorio invocado.
8. Explicó que la demandada no acreditó los motivos del distracto y que el despido de las actoras carece de justificación en los términos del Art. 242 LCT.
9. Resolvió el planteo de inconstitucionalidad de manera razonable, haciendo mención a la normativa constitucional e internacional.
10. Explicó de manera razonablemente fundada la procedencia de la reincorporación, citando el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. Cito el fallo "Pellicori" de la Corte Suprema de Justicia.
11. No hizo lugar a los daños pretendidos, fundando su decisión en que no fueron acreditados por las trabajadoras.
12. Hizo lugar a la demanda, ordenando la reincorporación de las actoras y el pago de los salarios caídos, pero se equivoca en ordenar el pago de las indemnizaciones por despido, lo que produce inconsistencia jurídica, por cuanto contradice la decisión adoptada de nulidad del despido y reincorporación.
13. Se expidió sobre las costas y reguló los honorarios dentro de los parámetros legales.-

Nota asignada: 14.00

INFORMES EXAMEN ORAL

POSTULANTE: FLAVIA CECILIA GARCÍA

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

GARCIA FLAVIA CECILIA.

TEMA: LA DISCRIMINACIÓN COMO CAUSAL DE DESPIDO.

1. La postulante expuso el tema con solvencia jurídica, asertiva y un excelente manejo de normas Constitucionales y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, enumerando los que resultan aplicables al tema elegido. Asimismo, citó los Convenios de la OIT aplicables a la materia, con especial referencia al Convenio 190. Mencionó fallos paradigmáticos de la Corte Suprema de Justicia. Se refirió adecuadamente a l derecho interno, a la LCT, a la ley de Teletrabajo, 26.485, entre otras, con especial mención a la ley 23.592. Hizo referencia al fallo "Álvarez c. Cencosud", explicando las dos posiciones, tanto de la mayoría como de la minoría, con fluidez en la exposición.
2. Explicó correctamente el método de la capacidad restante y los factores de ponderación del Baremo 65 9/96.
3. A preguntas formuladas sobre discriminación entre personas jurídicas, contestó de manera razonable.
4. Explicó adecuadamente la ley Bases y sus implicancias: periodo de prueba, las indemnizaciones agravadas derogadas por falta de registración laboral, el fondo de desempleo acordado colectivamente por extinción del vínculo, y la aplicación de la ley en el tiempo, con mención de un fallo de Jujuy, donde se sostuvo que se trataba de "multas", destacando que no lo comparte porque revisten "naturaleza indemnizatoria".

Nota: 19.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

TEMA: LA DISCRIMINACIÓN COMO CAUSAL DE DESPIDO.

1. La postulante expuso el tema con solvencia jurídica, asertiva y un excelente manejo de normas Constitucionales y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, enumerando los que resultan aplicables al tema elegido. Asimismo, citó los Convenios de la OIT aplicables a la materia, con especial referencia al Convenio 190. Mencionó fallos paradigmáticos de la Corte Suprema de Justicia. Se refirió adecuadamente a l derecho interno, a la LCT, a la ley de Teletrabajo, 26.485, entre otras, con especial mención a la ley 23.592. Hizo referencia al fallo "Álvarez c. Cencosud", explicando las dos posiciones, tanto de la mayoría como de la minoría, con fluidez en la exposición.
2. Explicó correctamente el método de la capacidad restante y los factores de ponderación del Baremo 65 9/96.
3. A preguntas formuladas sobre discriminación entre personas jurídicas, contestó de manera razonable.
4. Explicó adecuadamente la ley Bases y sus implicancias: periodo de prueba, las indemnizaciones agravadas derogadas por falta de registración laboral, el fondo de desempleo acordado colectivamente por extinción del vínculo, y la aplicación de la ley en el tiempo, con mención de un fallo de Jujuy, donde se sostuvo que se trataba de "multas", destacando que no lo comparte porque revisten "naturaleza indemnizatoria".
- .

Nota: 19.00

POSTULANTE: VALERIA CECILIA ORTIZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

Tema: El DESPIDO DISCRIMINATORIO.

1. La postulante expuso el tema de manera ordenada, y con solvencia jurídica sobre la materia. Expresó la dificultad probatoria para quien invoca el despido discriminatorio. Menciona normas constitucionales, fundando su desarrollo en el paradigma constitucional y convencional. Cita Tratados Internacionales y los Convenios 111, 158 y 190 de la OIT. Refiere expresamente al derecho interno, entre ellas la ley 23.592.
2. Cita fallos paradigmáticos de la Corte Suprema de Justicia. En segundo término se refiere a la Ley Bases, y concretamente al Art. 245 bis LCT, y su inconstitucionalidad e inconventionalidad. Finalizó el tema con una conclusión.
2. Sobre el Estatuto del empleado de la Construcción, contestó adecuadamente refiriéndose al fondo de desempleo, y como se integra el mismo, indicando correctamente el aporte del 12% durante el primer año y del 8% a partir del segundo año.
3. Derecho de Huelga. Se refirió al mismo de manera genérica e imprecisa.

4. Explicó los conflictos de derechos y de intereses, en el marco del Derecho Colectivo.
5. A preguntas sobre la intervención del Ministerio de Trabajo en el marco de un conflicto individual contestó satisfactoriamente.

Nota: 15.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

Tema: EL DESPIDO DISCRIMINATORIO.

1. Expuso el tema de manera ordenada, y con solvencia jurídica sobre la materia. Expresó la dificultad probatoria para quien invoca el despido discriminatorio. Menciona normas constitucionales, fundando su desarrollo en el paradigma constitucional y convencional. Cita Tratados Internacionales de Derechos Humanos y los Convenios 111, 158 y 190 de la OIT. Refiere expresamente al derecho interno, entre ellas la ley 23.592. Cita fallos paradigmáticos de la Corte Suprema de Justicia. En segundo término se refiere a la Ley Bases, y concretamente al Art. 245 bis LCT, y su inconstitucionalidad e inconventionalidad. Finalizó el tema con una conclusión.
2. Sobre el Estatuto del empleado de la Construcción, contestó adecuadamente refiriéndose al fondo de de empleo, y como se integra el mismo, indicando correctamente el aporte del 12% durante el primer año y del 8% a partir del segundo año.
3. Derecho de Huelga. Se refirió al mismo de manera genérica e imprecisa.
4. Explicó los conflictos de derechos y de intereses, en el marco del Derecho Colectivo.
5. A preguntas sobre la intervención del Ministerio de Trabajo en el marco de un conflicto individual contestó satisfactoriamente.

Nota: 15.00

POSTULANTE: ANA MARIA FERNANDEZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

Tema: LA TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. La postulante expuso el tema en tiempo y forma. Se refirió al Convenio 190 de la OIT. Fue desarrollado

o de manera adecuada, con solvencia jurídica sobre el mismo, con citas de fallos de la Corte Suprema y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2. Explicó de manera confusa el método de la capacidad restante., y contestó razonablemente los factores de ponderación, indicando que una vez determinada la incapacidad funcional de acuerdo a la tabla de evaluación de incapacidades laborales se procederá a la incorporación de los factores de ponderación.

3. Respecto de la fuerza normativa de la Recomendación No 206 no contestó adecuadamente, por cuanto la misma no es vinculante.

4. Preguntada sobre la intimación cuando el trabajador se encuentra en condiciones de jubilarse, dijo que el trabajador puede seguir trabajando hasta los 90 años.

5. Preguntada sobre cuál es el porcentaje que corresponde adoptar, en caso de que una incapacidad permanente sea parcial por aplicación de la tabla de evaluación de incapacidades laborales y que por la incorporación de los factores de ponderación se llegue a un porcentaje igual o superior al 66 %, contestó mal, ya que respondió que el valor máximo de dicha incapacidad sería del 50 %.

Nota: 12.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

FERNANDEZ ANA MARIA.

Tema: LA TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. La postulante expuso el tema en tiempo y forma. Se refirió al Convenio 190 de la OIT. Fue desarrollado de manera adecuada, con solvencia jurídica sobre el mismo, con citas de fallos de la Corte Suprema y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2. Explicó de manera confusa el método de la capacidad restante., y contestó razonablemente los factores de ponderación, indicando que una vez determinada la incapacidad funcional de acuerdo a la tabla de evaluación de incapacidades laborales se procederá a la incorporación de los factores de ponderación.

3. Respecto de la fuerza normativa de la Recomendación No 206 no contestó adecuadamente, por cuanto la misma no es vinculante.

4. Preguntada sobre la intimación cuando el trabajador se encuentra en condiciones de jubilarse, dijo que el trabajador puede seguir trabajando hasta los 90 años.

5. Preguntada sobre cuál es el porcentaje que corresponde adoptar, en caso de que una incapacidad permanente sea parcial por aplicación de la tabla de evaluación de incapacidades laborales y que por la incorporación de los factores de ponderación se llegue a un porcentaje igual o superior al 66 %, contestó mal, ya que respondió que el valor máximo de dicha incapacidad sería del 50 %.

Nota: 12.00

POSTULANTE: MARTIN JUVENAL GUZMAN

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

TEMA: LA DEROGACIÓN DE LOS REGIMENES TARIFADOS POR LA LEY 27742 (Ley Bases)

1. La exposición del tema fue clara y realizada en tiempo. Explicó la derogación de la ley 24.013, y las consecuencias que ha generado. Se refiere en este tema a la reparación integral del daño. Cita fallos de la Corte Suprema de Justicia, y normas del CCC. Explica el daño que representa la falta de registración laboral.
2. A preguntas del Jurado sobre los presupuestos de la responsabilidad civil en el supuesto contestó satisfactoriamente.
3. A preguntas sobre el régimen de los empleados domésticos o de las Trabajadoras de Casas Particulares, contestó que no sabía.
4. A preguntas sobre el régimen agrario, contestó que no sabía.
5. A preguntas si un convenio colectivo puede derogar beneficios concedido por otros convenios colectivos, contestó que No, pero no lo fundó, no explicó las razones, ni tampoco hizo mención a los controles de legalidad y oportunidad.

Nota: 10.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

TEMA: LA DEROGACIÓN DE LOS REGIMENES TARIFADOS POR LA LEY 27742 (Ley Bases)

1. La exposición del tema fue clara y realizada en tiempo. Explicó la derogación de la ley 24.013, y las consecuencias que ha generado. Se refiere en este tema a la reparación integral del daño. Cita fallos de la Corte Suprema de Justicia, y normas del CCC. Explica el daño que representa la falta de registración laboral.

2. A preguntas del Jurado sobre los presupuestos de la responsabilidad civil en el tema analizado, contestó satisfactoriamente.
3. A preguntas sobre el régimen de las empleadas domésticas o de las Trabajadoras de Casas Particulares, contestó que no sabía.
4. A preguntas sobre el régimen agrario, contestó que no sabía.
5. A preguntas si un convenio colectivo puede derogar beneficios concedido por otros convenios colectivos, contestó que No, pero no lo fundó, no explicó las razones, ni tampoco hizo mención a los controles de legalidad y oportunidad.

Nota: 10.00

POSTULANTE: NICOLÁS DAMIAN SCAGLIOTTI

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

TEMA: LA OBLIGACION DEL ESTADO NACIONAL DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. El tema fue desarrollado correctamente, con solvencia sobre la materia, realizando mención de Tratados Internacionales de protección a la mujer, y fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre ellos "Almonacid Arellano", Gonzalez c. Mexico (Campo Algodonero), Atala Riffo, Forneron, y fallos de la CSJN: Pellicori, Sisnero y Borda, entre otros. Asimismo mencionó jurisprudencia local.
2. A preguntas del jurado sobre si la perspectiva de género se encuentra prevista en la Constitución Provincial, no contestó satisfactoriamente.
3. A preguntas del Jurado sobre la perspectiva de género en materia sindical, no contestó.
4. Respecto de los diferentes Plenarios del TSJ, en la interpretación del Art 12 Inciso 3 LRT, los explicó razonablemente, confundiendo en principio la aplicación del Plenario Trotelli, para el cálculo del IBM, lo que luego rectificó y se expidió correctamente.
5. Hizo referencia a la prohibición de indexar y al control de constitucionalidad.

Nota: 14.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

TEMA: LA OBLIGACION DEL ESTADO NACIONAL DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. El tema fue desarrollado correctamente, con solvencia sobre la materia, realizando mención de Tratados Internacionales de protección a la mujer, y fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre ellos "Almonacid Arellano", González c. México (Campo Algodonero), Atala Riffo, Forneron, y fallos de la CSJN: Pellicori, Sisnero y Borda, entre otros. Asimismo mencionó jurisprudencia local.
2. A preguntas del jurado sobre si la perspectiva de género se encuentra prevista en la Constitución Provincial, no contesto satisfactoriamente.
3. A preguntas del Jurado sobre la perspectiva de género en materia sindical, no contestó.
4. Respecto de los diferentes Plenarios del TSJ, en la interpretación del Art 12 Inciso 3 LRT, los explicó razonablemente, confundiendo en principio la aplicación del Plenario "Trotelli", para el cálculo del IBM, lo que luego rectificó y se expidió correctamente.
5. Hizo referencia a la prohibición de indexar y al control de constitucionalidad.

Nota: 14.00

POSTULANTE: MARIANA MENDES

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

TEMA: LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES.

1. La postulante desarrolló el tema señalando que revisten carácter alimentario, fundándolo en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Analizó la Prohibición de indexar y los mecanismos o herramientas judiciales que se adoptaron para proteger los créditos laborales.
2. A la pregunta sobre embargos a los trabajadores por diferentes causas, si el empleador puede aplicar sanciones disciplinarias, contestó correctamente que no.
3. Derecho Colectivo, cuales son los controles que tiene hacer la autoridad de aplicación para homologar un convenio Colectivo de Trabajo. No Contestó adecuadamente sobre los dos Controles de oportunidad y de legalidad.
4. A preguntas sobre la tasa de interés en materia de derecho laboral contestó con ciertas imprecisiones, pero de manera satisfactoria.

Nota: 14.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

TEMA: LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES.

1. La postulante desarrolló el tema señalando que revisten carácter alimentario, fundándolo en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Analizó la Prohibición de indexar y los mecanismos o herramientas judiciales que se adoptaron para proteger los créditos laborales.
2. A la pregunta sobre embargos a los trabajadores por diferentes causas, si el empleador puede aplicar sanciones disciplinarias, contestó correctamente.
3. Derecho Colectivo: A preguntas sobre cuáles son los controles que tiene hacer la autoridad de aplicación para homologar un convenio Colectivo de Trabajo. No Contestó adecuadamente los dos controles: de oportunidad y de legalidad.
4. A preguntas sobre la tasa de interés en materia de derecho laboral contestó con ciertas imprecisiones, pero de manera satisfactoria.

Nota: 14.00

POSTULANTE: VICENTE RUSSO

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

TEMA: Despido DISCRIMINATORIO como modo de Extinción del contrato de trabajo.

1. El postulante expuso el tema con solvencia jurídica sobre la materia. Menciona los Arts 14,16 y 75 inciso 22 CN, y enumera los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que enumera la norma, hace referencia al Art 75 inciso 23 CN. Se refiere concretamente a los Tratados que refieren a la discriminación y a la ley 23.592. Cita fallos de la Corte Suprema de Justicia.
2. Sobre solidaridad Laboral, contestó correctamente refiriéndose a los Arts. 29,30 y 31 LCT. Se refirió a la ley Bases, aclarando que no se modificó el Art 29 bis.
3. A preguntas prácticas sobre el tema de la solidaridad, respondió satisfactoriamente. Luego clarifica con fallos paradigmáticos de la Corte Suprema de Justicia.
4. A preguntas sobre la responsabilidad civil en materia de accidentes de trabajo, respondió adecuadamente con citas de fallos de la Corte Suprema de Justicia. Explicó el fallo "Torillo" sobre responsabilidad

civil de las Aseguradoras.

Nota: 16.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

TEMA: Despido DISCRIMINATORIO como modo de Extinción del contrato de trabajo.

1. Expuso el tema con solvencia jurídica sobre la materia. Mencionó los Arts 14,16 y 75 inciso 22 CN, y enumera los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que menciona la norma, hace referencia al Art 7 5 inciso 23 CN. Se refiere concretamente a los Tratados que se refieren a la discriminación y a la ley 23.592. Cita fallos de la Corte Suprema de Justicia.
2. Sobre Solidaridad Laboral, contestó correctamente refiriéndose a los Arts 29,30 y 31 LCT. Se refirió a la ley Bases, aclarando que no se modificó el Art 29 bis.
3. A preguntas prácticas sobre el tema de la solidaridad, respondió satisfactoriamente. Luego clarifica con fallos paradigmáticos de la Corte Suprema de Justicia.
4. A preguntas sobre la responsabilidad civil en materia de accidentes de trabajo, respondió adecuadamente con citas de fallos de la Corte Suprema de Justicia. Explicó el fallo "Torillo" sobre responsabilidad civil de las Aseguradoras.

Nota: 16.00

POSTULANTE: NICOLAS ISMAEL TADEO

Devolución del Jurado: NANCY NOEMI VIELMA

Tema: La discrepancia existente en relación al certificado médico que presenta el trabajador y el que presenta la empresa en función del control del Art 210 LCT.

1. El postulante explicó los Arts. 208 y 209 LCT. Analizó la importancia de denunciar e informar correctamente el domicilio del trabajador. Consideró que actualmente existe un vacío legislativo para dirimir la discrepancia. Señaló la importancia de la valoración de la prueba, porque se puede configurar dos situaciones opuestas: despido indirecto o directo. Introdujo como posible solución, que se puede interponer la acción meramente declarativa de certeza.-
2. A preguntas del Jurado respecto de las consecuencias de si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, contestó correctamente, acorde a lo previsto en el Art 213 LCT.
3. Se refirió al Art 212 LCT, explicando la misma.
4. Explicó la importancia de comunicar al empleador la enfermedad dentro de las 24 horas, y que el domicilio del trabajador es el declarado por el mismo en la empresa, el que figura en su legajo.
6. Se refirió a la reserva del puesto de trabajo que establece el Art 211 y las diferentes opciones, en relación al Art 212 LCT, contestando de manera imprecisa, en caso de discapacidad e imposibilidad de retornar a trabajar.

Nota: 15.00

Devolución del Jurado: CARLOS ALDAO ZAPIOLA

Tema: La discrepancia existente en relación al certificado médico que presente el trabajador y el que presente la empresa en función del control del Art 210 LCT.

1. El postulante explicó los Arts. 208 y 209 LCT. Analizó la importancia de denunciar e informar correctamente el domicilio del trabajador. Consideró que actualmente existe un vacío legislativo para dirimir la discrepancia. Señaló la importancia de la valoración de la prueba, porque se puede configurar dos situaciones: despido indirecto o directo. Introdujo como posible solución, que se puede interponer la acción meramente declarativa de certeza.
2. A preguntas del Jurado respecto de las consecuencias de si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, contestó correctamente, acorde a lo previsto en el Art 213 LCT.
3. Se refirió al Art 212 LCT, explicando la misma.
4. Explicó la importancia de comunicar al empleador la enfermedad dentro de las 24 horas, y que el domicilio del trabajador es el declarado por el mismo en la empresa, el que figura en su legajo.
5. Se refirió a la reserva del puesto de trabajo que establece el Art 211 y las diferentes opciones, en relación al Art 212 LCT, contestando de manera imprecisa, en caso de discapacidad e imposibilidad de retornar a trabajar.

ornar a trabajar.

Nota: 15.00

SOBRE EXAMEN ESCRITO



CASO 3.

I. Pautas de Evaluación:

El

conкурсante deberá proyectar una **Sentencia de Primera Instancia.**

La

sentencia debe estar fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitucional Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

Se

debe considerar el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, y sus modificaciones, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo las regulaciones que sean procedentes al caso.

Se
ha requerido que el caso debe ser juzgado teniendo en cuenta la prueba
producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

Se
le aportan los hechos y el material probatorio. Para el supuesto que consid
ere
insuficiente los datos aportados, puede integrarlos, debiendo justificar po
r
qué y cómo los integra.

El
postulante deberá resolver si procede o se rechaza la demanda, total o
parcialmente.

Deberá
fundar como corresponde su sentencia, exponiendo claramente los argumentos
de
la procedencia o rechazo:

1)

Deberá indicar claramente cuáles son los hechos controvertidos.

2)

Expedirse respecto del planteo de las actoras sobre el despido discriminato
rio
invocado.

3) Explicar los motivos del distracto, la
existencia o no de causa que justifique el cese laboral, si corresponde.-

4)

Resolver el planteo de inconstitucionalidad.-

5)

Explicar de manera razonablemente fundada, la procedencia o no de la demand
a:

a) En caso de rechazo deberá dar los argumentos respectivos. b) En caso de procedencia deberá resolver sobre la pretensión contenida en la demanda, y fundar su decisión. Indicar cuales son los Convenios de la OIT, en los cuales se funda la pretensión y los fallos de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia.

5)

Deberá expedirse sobre costas y honorarios. Parte Actora: dos letrados, (uno apoderado y otro patrocinante). Parte demandada, un letrado apoderado y patrocinante.

II. DATOS

DEMANDA:

Dos trabajadoras, LL y CR, mediante apoderada legal SS y con patrocinio letrado VF, interponen demanda laboral sumarísima contra la empresa **BETA S.A.**, en los términos del Art. 1 de la Ley 23.592, solicitando se condene al cese del comportamiento discriminatorio y violento del que fueran objeto, declarando la nulidad del despido atacado y ordenándole la reincorporación en su puesto de trabajo con más el pago de los salarios de tramitación y daño moral y material sufrido.

Las trabajadoras buscan ser reincorporadas a sus puestos de trabajo después de haber sido despedidas, alegando que el despido fue **discriminatorio** y se basó en una causa falsa.

- **Partes involucradas:**

- **Demandantes (actoras):**
LL y CR.

◦ **Demandada**
(accionada):
BETA S.A.

• **Motivo**

de la demanda:

Las trabajadoras alegan que su despido fue una **represalia discriminatoria** por haber denunciado actos de **acoso sexual, hostigamiento y violencia** por parte de un supervisor, el Sr. Fuentes.

• **Hechos**

denunciados:

- Las trabajadoras comenzaron a trabajar en BETA S.A. en 2019.
- En 2023, el supervisor Fuentes fue asignado a su sector, y a partir de ese momento, ellas comenzaron a sufrir actos de acoso sexual, como gestos degradantes, señas obscenas y burlas.
- Tras denunciar la situación a sus superiores y al sindicato, fueron despedidas el 9 de octubre de 2024.
- A mayor abundamiento explican que en el año 2023 el Sr. Fuentes, asumió funciones en el sector donde prestaban servicios las actoras, compartiendo el mismo ámbito laboral, y que desde entonces comenzaron a producirse actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia ambas trabajadoras. Que durante toda la relación laboral, que se extendió por cinco años, cumplieron de manera leal y eficiente con las obligaciones derivadas del contrato, lo que se evidencia en sus

legajos, hasta que se visibilizaron las conductas inapropiadas y reprochables atribuidas al Sr. Fuentes.

- Reiteran

que el mismo es integrante de la empresa y superior jerárquico de las actoras, que desplegab conductas de acecho, descalificación, cosificación, burlas y acoso de connotación sexual, de las que resultaron víctimas. Que durante la jornada laboral realizaba actos degradantes y dotaba de contenido sexual a las órdenes o interacciones con las trabajadoras.

- Detallan

que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales. Que al interactuar con ellas, realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño, y que en una oportunidad, mientras las actoras armaban un mueble bajo mesada, efectuó gestos a otra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino. Que estas acciones se acompañaban de burlas degradantes y de un menosprecio manifiesto, ignorando las observaciones o pedidos que se le hacían para que cesara en su comportamiento.

- Aducen

que, como consecuencia de la angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación ante su supervisor, Sr. ..., sin que se adoptaran medidas concretas.

- Que

luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, donde le manifestaron que no podía recibir la denuncia por escrito ya que existía una anterior presentada por otra trabajadora, sobre el mismo tema, y que todo se había informado a la sede central en Neuquén, debiendo esperar instrucciones. Mencionan que, ante la inacción, acudieron al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Neuquén y a la Casa de la Mujer del Municipio, donde fueron atendidas y se comenzó a coordinar gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.

- Refieren

que, luego de visibilizar la problemática, el 9 de octubre de 2024 se presentaron a trabajar y se les impidió el ingreso, indicándoseles que pasaran por la oficina donde se les leería una notificación. Que, se les comunicó que quedaban despedidas por no usar el casco de seguridad entre las 13:10 y las 13:15 horas, invitándoseles a retirarse y esperar el envío de los telegramas de despido.

- **Causa**

de despido alegada por la empresa: La empresa justificó el despido alegando que las trabajadoras extrajeron algunos bienes de la vivienda institucional de la empresa sin autorización; que no usaron el casco de seguridad el 3 de octubre de 2024, y que usaron sus celulares en un lugar prohibido el 1 de octubre del mismo año. Las actoras califican esta causa como falaz, y además como insuficiente para un despido con causa.

- **Acciones**

legales solicitadas:

- **Acción**

sumarísima

bajo la Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios).

- **Nulidad**

del despido

y **reincorporación** inmediata a sus puestos de trabajo.

- Plantean **la inconstitucionalidad del Art**

245 Bis de la LCT

- **Pago**

de **salarios caídos** (salarios de tramitación) y una **indemnización** por daño moral y material. Denuncian un haber mensual de \$ 1.100.000, con recibos de haberes, que no fueron desconocidos.

- **Argumentos**

legales:

- El despido viola la **Ley 23.592** y **Convenios de la OIT**, que prohíben la discriminación.
- Plantean la inconstitucionalidad del Art 245 bis de la LCT.
- La demanda se basa en la jurisprudencia de la **Corte Suprema de Justicia de la Nación. Citan fallos** que establece que los despidos discriminatorios son nulos y que en estos casos se debe invertir la carga de la prueba, es decir, la empresa debe demostrar que el despido no fue discriminatorio.

-

Ofrecen
prueba:

Documental:

1. Recibos de haberes.
2. Telegramas.
3. Comunicaciones de suspensiones firmadas en disconformidad.
4. Certificados médicos.
5. Denuncia ante la casa de la Mujer.
6. Copias de las actuaciones realizadas por violencia de género en el marco de la ley 2786, causa caratulada

Causa: "L. L. Y OTRO C/ F. S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786",
EXDxxxx/2024, solicitando que dicho expediente se incorpore como prueba,
tramitando ante el mismo juzgado competente.

Testimonial: Ofrecen:

1. Testigo A
2. Testigo B
3. Testigo C.

Petitorio:

Solicitan que VS:

1. Decrete la nulidad del acto de despido.
2. La reincorporación inmediata, con pagos de los salarios caídos o en concepto de daño moral.
3. Se impongan las costas a la demandada.

B). CONTESTACIÓN DE DEMANDA

La empresa demandada, se presenta,
mediante apoderado legal, contesta demanda y realiza negativas generales de la
siguiente forma:

"B).1. Negativas:

- 1) Niega
expresamente que deba reincorporar a las actoras.
- 2) Niega que
personal de la empresa hayan tenidos comportamientos violentos y
discriminatorios con las actoras.
- 3) Niega que en el
caso de autos pueda decretarse una MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA.
- 4) Niega que su
mandante haya realizado un despido discriminatorio-
- 5) Niega por no
constarle que el Sr. Fuentes, realizara actos de hostigamiento, persecución,

violencia, discriminación y acoso hacia las actoras.

6) Niega que la doctrina citada sea aplicable al caso de autos.

7) Niega expresamente que las trabajadoras hayan tenido siempre una conducta leal y correcta.

8) Niega expresamente que las actoras hayan recibido de la empresa actos de discriminación, hostigamiento y persecución.

9) Niega que las faltas cometidas sean en horario de almuerzo.

10) Niega expresamente que la empresa violente lo dispuesto por ley 23.592 y Convenios de la OIT.

11) Niega que la jurisprudencia citada sea aplicable en estos autos.

12) Niega expresamente que la empresa haya INVENTADO UNA CAUSAL DE DESPIDO.

13) Niega despido discriminatorio.

14) Niega expresamente que la doctrina citada sea aplicable a autos.

15) Niega que en autos sea aplicable la doctrina de "La inversión de la carga de la prueba".

B.2)

La demandada, expresa su versión de los hechos y dice que:

"La empresa demandada, posee en la provincia tres aserraderos, uno en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha Alumine y el tercero en la ciudad de Las Ovejas, todos con tecnología de punta, totalmente automatizados en la corta, saneamiento, secadero y remano factura. Para poner en marchas los mismos los empleados son capacitados por el peligro que conlleva producción continua industrial.

Es por esto la importancia que la empresa le da a seguridad en los procedimientos, así como a

los elementos de seguridad personal que los empleados deben usar dentro de los aserraderos.

Indica que en el caso de autos, la relación laboral de las actoras, con la empresa comenzó a sufrir un desgaste por los hechos que a continuación pasa a detallar: Que el día 27 de febrero del corriente año, el capataz Fuentes le solicitó al personal que fueran a limpiar y acomodar una vivienda institucional que estaba vacía.

Que la actora LL, decide sin permiso de su capataz y/o autoridad alguna sustraer un placad, y llevárselo para su casa ubicada, a unos cincuenta metros del aserradero con la complicidad y ayuda de la Sra. CR.

Enterado de esta irregularidad su capataz Fuentes, pone en conocimiento del encargado del aserradero de Las Ovejas, quien remite mail a administración central a efecto de consensuar que medidas aplicarles a las trabajadoras por los hechos ocurridos

Cito textual Mail enviado de aserradero las ovejas, manifestando que se trataba de un robo.

Por lo relatado anteriormente la empresa dispuso de 5 días de suspensión a LL y se la apercibió que de reiterar conductas inapropiadas será despedida por su exclusiva culpa. Y a la Sra. CR una suspensión de dos días con apercibimiento que de reiterar conductas inapropiadas sería despedida por su exclusiva culpa.

Ante esta medida aplicada por la empresa, las empleadas realizaron un reclamo en el sindicato por persecución. Reunidos con el secretario general del gremio y habiendo tomado conocimiento de los hechos ocurridos con la sustracción del mueble, el gremio manifestó que no podía hacer defensa alguna al trabajador por el grave hecho ocurrido.

El día 26 de septiembre del corriente los Sres... del área de RRHH y Seguridad e Higiene de la empresa dieron una charla del uso del casco y de todos los elementos de protección personal (EPPP), que deben usarse obligatoriamente mientras se esté en las instalaciones del aserradero, dado que es una actividad de alto riesgo donde se operan maquinaria automática en un proceso productivo.

El día 3 de octubre a solo siete días de dada la capacitación alrededor de las 13 hs el encargado

de Seguridad e Higiene las observa por las cámaras a las actoras dirigiéndose de remanufactura al aserradero sin los cascos puestos.

Nuevamente el día 8 de octubre las actoras incurren en otro desvío, siendo aproximadamente las 11hs y por alrededor de 40 minutos se observa a las trabajadoras sentadas sin las gafas y cascos de seguridad usando el teléfono móvil.

Se transcribe mail remitido de Las Ovejas administración Central.

Ante esta situación la empresa decide despedirlas con justa causa, no existiendo motivos discriminatorios, ilegales ni violentos. Sostienen que las despide con justa causa dado la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras.

Afirma que lo narrado ut supra será probado en el estadio procesal oportuno, lo que da por tierra con todas las elucubraciones realizada por las actoras en su escrito de demanda".

B.3. Ofrece Prueba:

Documental

- 1) Poder general para juicios.
- 2) Carta Documentos
- 3) Copia de mails
- 4) Copia de notificación de llamados de atención a las trabajadoras.
- 5) Copia de Suspensión a las actoras.

Testimonial

- 1) Testigo M
- 2) Testigo F

Informativa

Para el caso de desconocimiento de la documental acompañada solicita se libre oficio al emisor

a fin de que se expida sobre la autenticidad de la documental acompañada.

Soporte Digital

Se acompañará a autos CD con la grabación de los hechos ocurridos en el aserradero de Las Ovejas los días 3 y 8 de octubre del 2024, cuando S.S. así lo disponga.

Petitorio: Por todo lo expuesto, peticiona: a) Se tenga por contestada la presente demanda en tiempo y forma. b) Se tenga por ofrecida la prueba. c) Se rechace la demanda interpuesta con expresa imposición de costas a la contraria.

C.

ETAPA PROBATORIA. Se produce la etapa probatoria.

Documental. Se tiene presente.

Instrumental: Causa: "L. L. Y OTRO C/ F.

S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786", EXDxxxx/2024. Obra informe del gabinete interdisciplinario que dice: "... De las entrevistas realizadas se "valora la existencia de indicadores de violencia de género, en carácter de micromachismos por parte del denunciado hacia las denunciantes... Asimismo, se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional acompañada p Asimismo, se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional acompañada por el desamparo y expulsión de las denunciantes frente a la exposición sobre lo que estaba aconteciendo. Estas prácticas nocivas se presentarían en un contexto laboral y cultural que permite que se normalice y justifique la violencia sexual, legitimando una serie de actitudes machistas en el contexto de una sociedad, donde estas estructuras culturales legitimadoras se dan por normales y que forman parte del entramado social"

Informativa: Al correo que acredita el intercambio epistolar.

Testimonial:

Declaran tres testigos parte actora, dos testigos parte demandada

Testigo A:

que conoce a las actonas, por haber sido compañeros de trabajo en LA EMPRESA, en el área de aserradero, compartiendo tareas durante aproximadamente cuatro años, hasta que en los primeros días de febrero de 2023 fue despedido, señalando que ambas trabajaban bajo las órdenes de Fuentes, quien cumplía funciones de capataz del sector industrial. Respecto del ambiente laboral, lo describió como complicado y alterado, particularmente en la sección a cargo de Fuentes, indicando que en diversas oportunidades presencié comportamientos inapropiados, tales como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las trabajadoras mujeres, lo que le generaba vergüenza ajena. Puntualizó que si bien no siempre compartía sector con ellas, al transitar por el lugar de oficinas o al pasar por el aserradero observaba esas conductas, que incluían comentarios fuera de lugar y actitudes impropias por parte del mencionado capataz. Señaló que esos gestos eran dirigidos a diversas trabajadoras..., quien también se desempeñó allí durante dos años y sufrió situaciones similares, de lo cual tenía conocimiento directo tanto por lo que ella le relataba, como por lo que él mismo observaba en su desempeño en la sección cerradero.

Testigo B, relató haber conocido a las

actonas en la empresa, donde fueron compañeras de tareas bajo las órdenes del capataz Fuentes, durante el año 2024, precisando que su primer contacto con ellas se dio en dicho ámbito laboral. Señaló que el ambiente de trabajo en el sector resultaba hostil, pues Fuentes, se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o reforzaban esas conductas, lo que generaba nerviosismo e impotencia entre las empleadas. Refirió que ella misma atravesó múltiples situaciones desagradables, motivo por el cual llegó a rehusarse a seguir soportando ese trato, pero que permaneció en silencio por temor a perder su fuente de trabajo. Detalló que observó comentarios de tono sexual y peyorativo dirigidos tanto a las actonas como a otras trabajadoras, mencionando en particular expresiones hacia la señora LL sobre cómo le quedaban sus jeans o sobre su manera de caminar, o hacia la señora CR mediante calificativos despectivos como "flaca" o "flacucha", y en otros casos hacia compañeras como..., a quien se le dirigía el mote de "pedorra", generando burlas y risas de los demás obreros para no quedar excluidos del grupo. Que explicó también que la violencia laboral se manifestaba en órdenes impartidas de manera intempestiva,

con presión desmedida y hostigamiento constante, que generaban miedo y desorden, así como en gestos obscenos en reuniones de personal, consistentes en insinuaciones de carácter sexual hacia las trabajadoras, incluyéndola a ella misma. Indicó haber denunciado estas situaciones en su momento ante Recursos Humanos y otros delegados, confiando en que obtendría ayuda, pero que sus reclamos no fueron atendidos, sino ignorados, al punto de sentirse engañada y arrepentida de haber confiado. Que las actonas también buscaron apoyo en la misma área de recursos humanos sin resultado alguno. Preciso que, frente a la inacción, recurrió junto con otras trabajadoras a la Casa de la Mujer, donde fueron asesoradas por una empleada, quien les brindó contención y orientación. Que finalmente, agotada y afectada por episodios de ansiedad y un trauma que la impedía desenvolverse con normalidad, decidió realizar una denuncia policial contra Fuentes, tras lo cual se dictó una orden de restricción en su contra, lo que le otorgó cierta tranquilidad. Afirmó que posteriormente se enteró que las actonas fueron despedidas, lo que le causó incomprensión y sorpresa. Destacó que el ambiente laboral bajo las órdenes del capataz Fuentes estuvo marcado por hostigamiento, comentarios humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.

Testigo C, indicó desempeñarse laboralmente en la Casa de la Mujer, y manifestó conocer a las actonas en virtud de que concurrieron a la Casa de la Mujer a solicitar su ayuda, recordando que el día 16 de septiembre ppdo., alrededor de las cinco de la tarde, recibió a las actonas, quienes se presentaron desbordadas y relataron los hechos que sufrían en su ámbito de trabajo. Relató que las mismas expusieron haber sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes, precisando que este realizaba gestos obscenos y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo, incluso en momentos de comida o descanso. Que a raíz de ello activó el protocolo previsto para estos casos, explicando a las trabajadoras el modo en que la Casa de la Mujer intervenía en tales situaciones, comprometiéndose a acompañarlas.

Testigo M, expresó ser empleado de la empresa, en calidad de analista de sistemas. Relató no haber tenido conocimiento de actos de hostigamiento, acoso o discriminación laboral hacia las actonas, destacando que la empresa realiza capacitaciones periódicas sobre

seguridad y uso de elementos de protección personal, tanto de carácter anual como específicas.

Testigo F, refirió desempeñarse como empleada en la empresa e indicó no haber presenciado personalmente actos de hostigamiento o discriminación hacia las actoras. Que conoció lo sucedido en la vivienda institucional el 27 de febrero de 2024 por medio de un correo remitido, en el cual se informaba que las trabajadoras habían retirado sin autorización un placard de la vivienda desocupada, precisando que ella fue puesta en copia en dicho mensaje como integrante del área administrativa de recursos humanos. Que posteriormente tomó conocimiento de reclamos efectuados por las actoras ante el sindicato, en los que denunciaban persecución laboral dentro de la empresa, recordando que fue convocada a reuniones en la oficina de recursos humanos a instancias del gremio. Que también se le informó sobre faltas disciplinarias de las actoras en materia de seguridad, en particular por no utilizar casco ni gafas protectoras al trasladarse entre sectores del aserradero y dentro del lugar de trabajo, situaciones que llegaron a conocimiento del área a través de advertencias realizadas por capataces y de la revisión de videos. Reiteró que los reclamos por violencia laboral inicialmente se centraron en lo manifestado por otra empleada, quien fue entrevistada en una charla de cinco minutos y cuya situación fue informada al área de recursos humanos de Neuquén, tras lo cual comenzaron a recibirse otros planteos de LL y CR, todos debidamente asentados en registros escritos. Aclaró que no mantuvo reuniones ni comunicaciones con la responsable de la Casa de la Mujer, y que en cuanto a asistencia psicológica, la empresa no brindó ese servicio, aunque sí se organizaron talleres de capacitación en materia de violencia laboral y Ley Micaela durante el año anterior.

POSTULANTE: FLAVIA CECILIA GARCÍA

Neuquén, 1 de octubre del 2025.

I.- VISTOS: Estos autos caratulados “LL y otra c/ BETA S.A. s/ Sumarísimo” (Expte. N° ----/25), tramitados por ante este Juzgado en lo Laboral N° 3 de la ciudad de Neuquén, a mi cargo, Secretaría única, a cargo de venidos a despacho a los fines de dictar sentencia definitiva, y,

II.- CONSIDERANDO: Que las actoras -Sras. LL y CR- se presentan por intermedio de letrada apoderada y con patrocinio letrado, e inician demanda por despido discriminatorio en el marco de lo previsto por la Ley N° 23.592, reclamando se disponga el cese del comportamiento discriminatorio y violento que denuncian, y se declare la nulidad del despido del que fueron víctimas ordenándose su reincorporación con más el pago de los salarios caídos más el daños extra patrimonial que estiman les corresponden por derecho.

Relatan haber ingresado a trabajar en la firma accionada en el año 2019 cumpliendo desde su inicio con sus obligaciones de manera eficiente y leal.

Que a partir del año 2023 fue asignado al sector donde desarrollaban sus labores el Sr. Fuentes, compartiendo el mismo ámbito laboral con ellas, comenzando a partir de allí a sufrir actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso de tipo sexual, tales como gestos degradantes, señas obscenas y burlas.

Aluden que el mencionado Sr. Fuentes integra la empresa demandada siendo su superior jerárquico y que en tal carácter desplegaba su conducta de acoso, descalificación, cosificación burlas. En orden al acoso antes mencionado, relatan que -entre los múltiples episodios- se encontraba el hecho de señalarse y tocar reiteradamente sus genitales, realizando gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño, y demás actos denigrantes.

Que ante tales hechos y como consecuencia de la angustia e impotencia generada, denunciaron la situación antes su Supervisor, Sr..... sin tomarse a pesar de ello, ninguna medida concreta de parte de la empresa, motivo por el cual pusieron en conocimiento del sector de Recursos Humanos de la situación, donde les manifestaron que no podían recibir la denuncia por escrito, dado que ya había otra anterior presentada por otra trabajadora sobre el mismo tema, y que todo ya se había informado a la sede central de Neuquén.

Sin recibir respuesta, recurrieron al Sindicato que las nuclea ya la Casa de la Mujer, donde fueron atendidas y dieron inicio a las gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.

Que en este marco, luego de visibilizar la problemática el día 9 de octubre del 2024 se presentaron a trabajar impidiéndoseles el ingreso. Acto seguido las hicieron ir a la oficina donde les comunicó su despido por no usar el casco de seguridad entre las 13:10 y las 13:15hs., las invitaron a retirarse y esperar el envío de los telegramas de despido.

-INFORMACIÓN INCORPORADA POR EL/LA POSTULANTE- recibido el telegrama ese día la empresa justificó como causa del despido que las trabajadoras extrajeron algunos bienes de la vivienda institucional de la empre

sa sin autorización, que no usaron el casco de seguridad el día 3 de octubre y que usaron sus celulares en un lugar prohibido el día 1 de octubre del mismo año 2024.

De este modo, considerando falaz la causa alegada por la patronal para dar por extinguido el vínculo laboral, iniciaron la presente acción sumarísima en el marco de la Ley Anti Discriminación N° 23.592 a fin de que se disponga su inmediata reincorporación y el pago de los salarios devengados desde el despido con más daños. Solicitan la declaración de inconstitucionalidad del artículo 245 Bis de la Ley N° 20.744 (T.O. por Ley N° 27.742.).

Fundan en derecho, citan jurisprudencia que estiman pertinente en apoyo de su postura, ofrecen prueba y peticionan se haga lugar a la demanda íntegramente con costas.

A su turno, comparece la demandada BETA S.A mediante letrado apoderado, comparece a contestar la demanda interpuesta en su contra. Realiza la negativa de rigor en general y particular, y brinda sus argumentos de los hechos.

Relata las diferentes sucursales que posee la firma en la provincia del Neuquén; que las tareas de aserradero poseen tecnología de avanzada, en cuanto al corte, saneamiento, secadero y remano factura que amerita la capacitación de los empleados por el peligro que conlleva la producción industrial.

Que en base a ello, la empresa destaca la importancia de la seguridad en los procedimientos, tanto como de los elementos de seguridad que debe utilizar el personal.

Refiere que el vínculo laboral con las actoras comenzó a desgastarse a partir del 27 de febrero del 2024, cuando el Sr. Fuentes, capataz, les solicitó que fueran a limpiar y acomodar una vivienda institución al que estaba vacía.

Que en aquella oportunidad la actora LL -con ayuda de la señora CR- se llevó sin permiso alguno un placard para su domicilio que se encuentra a poca distancia del aserradero. Tal circunstancia, -que tilda de robo- fue informada por Fuentes a la administración vía mail para consensuar las medidas a adoptar.

Como consecuencia, se dispuso la suspensión por 5 días de la actora LL y apercibimiento de despido en caso de reiteración de conductas inapropiadas. CR fue suspendida por 2 días.

Que luego las empleadas realizaron una denuncia ante el Sindicato por persecución, Luego de reunirse con el Gremio y ponerlos en conocimiento de la situación del mueble sustraído, manifestaron no poder hacer nada.

Que el día 26 de septiembre personal de Recurso Humanos y Seguridad e Higiene de la empresa dieron una charla sobre el uso del casco y todos los elementos de protección personal. Luego el 3 de octubre se observa por las Cámaras de seguridad a las actoras dirigiéndose de remanufactura al aserradero sin casco.

Que luego, el 8 de octubre las actoras incurren en otro desvío, siendo aproximadamente las 11hs. Y por 40 minutos se las observa sentadas sin las gafas de seguridad ni casco usando su teléfono móvil. Dicha situación también fue anoticiada vía mail. Ofrece la prueba de su parte.

Por ello, no existiendo causa discriminatoria sino causa justificada de despido, solicita en rechazo de la demanda con costas.

Abierta la causa a prueba, se produce la que certifica la Secretaría y no quedando ninguna pendiente de producción, previa vista al Fiscal en razón del planteo de inconstitucionalidad articulado en la demanda

-Información agrada por el/la postulante- , se ponen los presentes a despacho para el dictado de la sentencia,

III.- Y RESULTANDO. Que tal como ha quedado planteada la cuestión en la presente causa, donde las partes se encuentran contestes en orden a la fecha de ingreso de las actoras, remuneración percibida y fecha de l distracto. Los hechos litigiosos han quedado circunscriptos a determinar si el despido directo decidid o por la patronal respondió a las motivaciones discriminatorias que alegan las actoras y en su caso, la extensión de la reparación, y procedencia -o no- de los rubros pretendidos.

De este modo, conforme el dialogo de fuentes que resulta del artículo 2 del Código Civil, y en virtud de la reforma operada en el año 1994 en el artículo 75, inciso 22 de nuestra Constitución Nacional que reconoció con igual jerarquía que la de la Carta Magna los Tratados, Convenios o Declaraciones que versan sobre Derechos Humanos -segundo inciso- y otros con jerarquía supra legal, debe contrastarse la normativa a partir de un control de convencionalidad.

Así, en base a los hechos denunciados corresponderá el análisis considerando las directivas sustentadas en el Convenio N° 190 de la OIT y su Recomendación N° 206, en cuanto entiende por violencia al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, y sea que se manifiesten de una vez o de manera repetida (art. 1) y específicamente dispone que no pueden tolerarse ningún acto de violencia o acoso en el mundo del trabajo. Estas medidas tienden a mantener la igualdad de trato y la no discriminación, debiendo adoptarse un enfoque inclusivo y con perspectiva de género, a fin de desterrar desigualdades estructurales adoptadas cultural y socialmente sobre jerarquías que se impone eliminar.

También, resultan de importancia aquí las disposiciones de la CEDAW y Belém do Para, que en definitiva garantizan la máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todos los campos.

Pues bien, a partir de los hechos de violencia y acoso denunciados por las actoras, cabrá analizar la prueba rendida, en especial los testimonios prestados en autos, que en base a los hechos narrados, resultan relevantes.

Así, el testigo A, da cuenta del ambiente hostil donde se prestaban las tareas, particularmente en el sector de Fuentes, destacando haber evidenciado en reiteradas oportunidades comportamientos inapropiados, tales como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las mujeres.

Sobre el ambiente hostil coincide el testigo B, destacando que Fuentes se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosarla en presencia de sus compañeros. Relató también haber sufrido situaciones similares. Relato diversas situaciones de violencia sufridas que fueron denunciadas en el sector de RRHH, sin obtener ayuda, hasta que decidió hacer una denuncia policial a Fuentes, dictando por ello una restricción en su contra.

LA testigo C da cuenta de haber recibido las denuncias de las actoras como víctimas de abusos de poder, maltrato discriminación y acosos por parte del capataz Fuentes.

La testigo F declaró haber tomado conocimiento de las denuncias de persecución laboral dentro de la empresa. EN su calidad de empleada de la empresa, declaró que los reclamos inicialmente fueron realizados po

r otra empleada cuya situación fue informada al área de RRHH, y luego se recibieron las denuncias de las actoras.

También resulta fundamental las entrevistas desarrolladas en la causa por Violencia de Género adjunta como prueba ("LL y oTro c/. F. s/ violencia de Género Ley 2286"), de la cual se extrae de las entrevistas realizadas por el gabinete interdisciplinario, la existencia de indicadores de violencia de género, micromachismos por parte del denunciado hacia las denunciadas, existencia de violencia simbólica institucional.

De este modo a partir del estándar probatorio sentado por la CSJN en la causa "Pellicori" y en base a los testimonios incorporados en la causa, puede apreciarse verosímelmente que los hechos denunciados de violencia y acoso por las actoras ocurrieron.

Es que, los testigos han referido sobre las conductas desplegadas por Fuentes en su calidad de varón y jefe hacia las mujeres de manera despectiva, prepotente y descalificativa.

Además, la patronal no puede alegar no conocer tales circunstancias a partir no solo de la anterior denuncia por idénticos motivos que realizó otra empleada, sino por la circunstancia de contar Fuentes con un a orden policial de restricción sobre otra empleada de la empresa.

A partir de estos relatos, contando la empresa con conocimiento de la situación que vivenciaban no solo las actoras, sino el resto de las mujeres de la firma, no adoptó ninguna medida para cesar con el comportamiento de Fuentes, menos aun tomó cartas en el asunto para resguardar la salud e integridad física y psicológica de las trabajadoras dispensando igualdad de trato conforme era su deber (artículo 75 y 81 LC T).

En base a ello, correspondía a la demandada acreditar si la causal de despido alegada (extracción de bienes de la vivienda institucional sin autorización, no usar caso el 3/10/24 y uso de sus celulares en un lugar prohibido el 1/10/24) conforme artículo 243 LCT, obra acreditada y su caso, si resultaba suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo (artículo 242 LCT).

Sobre la primera imputación, cuadra destacar que tal como el propio demandado relata, las actoras fueron sancionadas- LL con 5 días de suspensión y CR con 2 días-, motivo por el cual, por aplicación de la imposibilidad de sancionar 2 veces el mismo hecho, su reproche resulto improcedente .

Luego, los demás hechos sobre los cuales intentó motivar la desvinculación no fueron acreditados en la causa.

De este modo, contando las trabajadoras con una antigüedad en sus funciones de 5 años cada una, sin recibir sanciones disciplinarias con anterioridad al inicio de los hechos de violencia narrados, considero que el despido dispuesto por la empresa resultó una represalia a sus denuncias por violencia y acoso, y por ello, discriminatorio, por lo que habré de admitir la demanda interpuesta.

IV.- Con respecto al planteo de inconstitucionalidad formulado por las accionantes en orden al artículo 245 BIS de la LCT (T.o. Ley N °27742), aplicable al caso a partir de que el derecho de las actoras se consolidó en la fecha del despido operado el 9/10/24 (art. 7 CCyC), debo anticipar su admisión.

SI bien tal como ha sostenido reiteradamente nuestra CSJN la tacha de inconstitucionalidad de una norma resulta ser la ultima ratio, encuentro la nueva norma contraria a los Convenios destacados inicialmente.

Ello así, el estado argentino se ha comprometido a realizar acciones positivas para avanzar sobre prácticas, dentro de las cuales se incluye el dictado de leyes, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos en sendas normas internacionales.

Considero que no solo las escizas causales de discriminación que menciona (sin mencionar la salud o la edad por caso), como la carga probatoria impuesta al denunciante en casos donde generalmente, tal como expuso la CSJN en Pellicori antes citado, resulta de muy dificultosa prueba, resulta claramente regresiva. También la estipulación de una tarifa para reparar daños en la igualdad, repugna la normativa constitucional y convencional, violando el principio de progresividad contenido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 7).

V- A partir de lo expuesto, conforme lo normado por el artículo 1 de la Ley N° 23592 y artículo 14, inc. B) de la Recomendación N° 206 integrativa del Convenio N° 190, corresponde ordenar la inmediata reincorporación de las Sras. LL Y CR a sus puestos de trabajo, con más los salarios caídos desde el distracto y el daño extrapatrimonial reclamado, conforme expondré a continuación, claro está con más las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

VI.- RUBROS E INDEMNIZACIÓN.

Sobre el rubro daño moral, cabe destacar que en base a los hechos de los que fueron víctima, y las previsiones 1741 CCyC, resulta acreditada la penosa situación atravesada por las trabajadoras que denigraron su autoestima, y seguridad personal como mujeres, con la repercusión que ello conlleva en la intimidad de cada una, consideraré razonable como satisfacción sustitutiva el monto de \$5.000.000.- .

Salarios caídos: considerando un salario no controvertido de \$1.100.000.- corresponde para cada una a suma de \$ 12.100.000.-.

Indemnización por antigüedad: artículo 245 LCT \$ 5.500.000.- para cada una

Integración mes despido. (distracto 9/10/24) \$ 70.967,60.- para cada una.

Preaviso omitido \$ 1.100.000.- para cada una.

TOTAL para cada una de ellas de \$ 23.770.967,60.- Sin determinación de intereses moratorios por no haber sido peticionados en la demanda.

. -NOTA DEL/A POSTULANTE- (doy por hecho que los rubros que componen la liquidación final fueron abonados por no existir reclamo alguno en la demanda).

VII.- Con relación a las costas, se imponen íntegramente a la demandada vencida (artículos 17 Ley N° 921 y 68 CPCC).

Por todo lo expuesto,

VIII. FALLO: 1. HACIENDO LUGAR a la demanda interpuesta por las actrices, Sras LL. y CR. en contra de BET A S.A., por resultar discriminatorio el despido del que fueron víctimas. 2. ORDENAR su inmediata REINCORPORACIÓN a su lugar de trabajo a partir de los 5 días de notificarse de la presente sentencia, y bajo apercibimiento de astreintes a razón de \$6.000 por cada día de incumplimiento. 3.- CONDENAR a BETA S.A. al pago de la suma de \$ 47.541.935,20.- (\$23.770.967,60.- para cada una) 4. Declarar la INCONSTITUCIONALIDAD del artículo 245 BIS de la Ley N° 20.744 (t.o. Ley n °27742). 5.- Imponer las costas a la demandada vencida (artículos 17 ley 921 y 68 CPCC). 6. Regular los honorarios de los letrados intervinientes, por

las actoras, a Dra. SS. en su calidad de letrada apoderada en \$3.042.683.- y al Dr. XX patrocinante de dicha parte en la suma de \$ 7.606.709.-, y al Dr. XX en el doble carácter por la demandada en la suma de \$ 7.454.575.- conforme arts. 6,9 10 Y 39 de la Ley n °15947.- Procedase por el despacho especializado que corresponda a determinar las tasas de justicia adeudadas. 8.- Regístrese y notifíquese.- FIRMA
JUEZ / JUEZA

POSTULANTE: VALERIA CECILIA ORTIZ

Neuquén 01 de Octubre del año 2025

En autos "LL Y CR c/ BETA S.A s/ DESPIDO" en trámite ante el Juzgado Laboral N°x, a mi cargo y de los cuales;

RESULTA: 1) Que a fs. Se presentan las señas LL y CR de manera conjunta mediante apoderado y patrocinante, persiguiendo que se declare la nulidad del despido notificado por la accionada en fecha 09/10/2024, en los términos dispuestos por el artículo 1 de la ley 23.592, solicitando en consecuencia la restitución a su puesto de trabajo. Asimismo, solicita el pago de los salarios caídos como también el resarcimiento del daño moral y material a su entender producidos.

Refieren que comenzaron a prestar servicios a favor de la accionada, BETA S.A, en el año 2019.

Señalan que en el año 2023 el Sr. Fuentes, asumió funciones en el sector donde prestaban servicios, compitiendo el mismo ámbito laboral y que desde allí comenzaron a producirse actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia ambas trabajadoras.

Puntualizan que, durante toda la relación laboral, la cual afirman que se desarrolló durante cinco años, cumplieron de manera leal y eficiente con las obligaciones derivadas del contrato, lo que se evidencia en sus legajos.

Ponen de resalto que el supervisor Fuentes es integrante de la empresa y superior jerárquico de las actoras, que desplegaba conductas de acecho, descalificación, cosificación, burlas y acoso de connotación sexual, de las que resultaron víctimas. Indican que durante la jornada laboral realizaba actos degradantes y dotaba de contenido sexual a las órdenes o interacciones con las trabajadoras.

Agregan que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales. Asimismo, que, al interactuar con ellas, realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño y que, en una oportunidad, mientras las actoras armaban un mueble bajo mesada, efectuó gestos a otra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino. Resaltan que estas acciones se acompañaban de burlas degradantes y de un menoscabo manifiesto, ignorando las observaciones o pedidos que se le hacían para que cesara en su comportamiento.

Aducen que, como consecuencia de la angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación ante su supervisor, sin que se adoptaran medidas concretas. Agregan que luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, donde le manifestaron que no podía recibir la denuncia por escrito ya que existía una anterior presentada por otra trabajadora, sobre el mismo tema, y que todo se había informado a la sede central en Neuquén, debiendo esperar instrucciones.

Explican que, ante la inacción, acudieron al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Neuquén y a la Casa de la Mujer del Municipio, donde fueron atendidas y se comenzó a coordinar gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.

Sin embargo, afirman que el 9/10/2024 se presentaron a trabajar y se les impidió el ingreso, indicándoseles que pasaran por la oficina donde se les leería una notificación. Señalan que, en dicha oportunidad, se les comunicó que quedaban despedidas por no usar el casco de seguridad entre las 13:10 y las 13:15 horas.

Indican que la empresa justificó el despido alegando que las trabajadoras extrajeron algunos bienes de la vivienda institucional de la empresa sin autorización, que no usaron el casco de seguridad el 3/10/2024 y que usaron sus celulares en un lugar prohibido el primero de octubre del mismo año. Las actoras califican esta causa como falaz, y además como insuficiente para un despido con causa.

En dicho contexto comparecen a estos estrados judiciales solicitando se declare la nulidad del despido con causa dispuesto por la empleadora demandada, en los términos del artículo primero de la ley 23.592, persiguiendo a su vez el cobro de los salarios caídos como también el resarcimiento del daño moral y material a su entender causado. Funda asimismo su pretensión en las disposiciones de los Convenios de la OI

T.

En dicho sentido asimismo plantea la inconstitucionalidad del artículo 245 bis de la LCT. Cita jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Ofrece prueba. Practica liquidación. Funda en derecho. Peticiona.

2) Corrido el pertinente traslado a fs.xx comparece la empresa demandada BETA S.A. Formula negativas de rigor.

Detalla que posee en la provincia tres aserraderos, uno en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha Alumin e y el tercero en la ciudad de Las Ovejas, todos con tecnología de punta, totalmente automatizados en la corta, saneamiento, secadero y remano factura.

Indica que para poner en marcha la maquinaria los empleados son capacitados en atención a la peligrosidad de la actividad, asimismo otorga elementos de seguridad personal que los empleados deben usar dentro de los aserraderos.

Al referirse al vínculo mantenido con las actoras, sostiene que la empresa comenzó a sufrir un desgaste en relación al acaecimiento de determinados hechos que detalla.

Así, indica que el día 27 de febrero del corriente año, el capataz Fuentes le solicitó al personal que fueran a limpiar y acomodar una vivienda institucional que estaba vacía. En dicha ocasión afirma que la actora LL, decide sin autorización previa llevarse un placard a su casa ubicada, afirma que recibió colaboración de la Sra. CR.

Frente a ello, afirma que su capataz Fuentes, puso en conocimiento del encargado del aserradero de Las Ovejas, remitiendo un correo electrónico a la administración central a efecto de consensuar que medidas serían aplicables. Destaca que luego, la empresa dispuso de 5 días de suspensión a LL y se la apercibió que de reiterar conductas inapropiadas será despedida por su exclusiva culpa. En relación a la Sra. CR, relata que dispuso una suspensión de dos días con apercibimiento que de reiterar conductas inapropiadas sería despedida por su exclusiva culpa.

Puntualiza que las empleadas realizaron un reclamo en el sindicato por persecución. Reunidos con el secretario general del gremio y habiendo tomado conocimiento de los hechos ocurridos con la sustracción del mueble, el gremio manifestó que no podía hacer defensa alguna al trabajador por el grave hecho ocurrido. Sostiene que las actoras fueron capacitadas en el mes de septiembre a los fines de utilizar cascos y elementos de seguridad a la hora de llevar adelante la prestación de tareas, sin embargo que en fecha 3 de octubre, el encargado de Seguridad e Higiene advirtió por las cámaras a las actoras sin los cascos puestos.

Por otro lado, afirma que las mismas incurrieron en otro desvío, al observarlas sentadas sin las gafas y cascos de seguridad usando el teléfono móvil. Sostiene que los incumplimientos descriptos llevaron a la empresa a despedirlas con justa causa, no existiendo motivos discriminatorios, ilegales ni violentos. Sostienen que las despide con justa causa dado la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras. Rechaza la existencia de móviles discriminatorios y sostiene que la desvinculación de las actoras se produjo por los incumplimientos que detalla. Ofrece prueba. Peticiona.

A fs.xx se abre la causa a prueba, se produce la que certifica la actuaria a fs.xx. Asimismo, a fs. Xx se ponen a disposición de las partes las actuaciones para la producción de los alegatos. A fs. Pasan los autos para el dictado de semntencia.

CONSIDERANDO: 1) Que en atención a los términos en los que quedó trabada la Litis las partes resultan contestes respecto de la existencia de los vínculos laborales, las tareas desempeñadas por las Sras. LL y CR y la fecha de desvinculación de las mismas, resultando materia de controversia: la validez del despido notificado por la accionada en fecha 09/10/2024, la existencia de móviles discriminatorios y de incumplimientos laborales achacados a la actora. Dichos aspectos que determinarán la procedencia de la reinstalación pretendida y el pago tanto de los salarios caídos como del daño moral y material pretendido.

En atención a ello y por una cuestión metodológica comenzaré analizando en un primer momento acerca de si el despido notificado a las partes resulto ser un despido discriminatorio, para luego adentrarme al tratamiento de las pretensiones relativas al pago de los salarios caídos y el pago del daño moral y material.

En dicha inteligencia, y a los fines de analizar el sistema de cargas probatorias considero apropiado tratar en un primer momento y antes de analizar las circunstancias que motivaron el inicio de las presentes actuaciones, la inconstitucionalidad pretendida por las accionantes a fs.xx relativa a las disposiciones del artículo 245 bis de la LCT.

Analizar dicha circunstancia resulta de vital importancia, en tanto el análisis de la constitucionalidad de la misma, sella la suerte del abordaje de la temática en cuestión. Digo ello así, en tanto con la temprana incorporación de la normativa aquí cuestionada, incorporó en lo que respecta a la carga probatoria un sistema totalmente antagónico al que convencionalmente, y jurisprudencialmente se venía desarrollando, motivo por el cual a los fines de analizar que aspectos debía acreditar cada parte, resulta imperioso analizar en primer lugar la tacha de inconstitucionalidad pretendida por las accionantes.

Adentrándome a analizar dicho aspecto principio por recordar que el artículo 245 bis de la LCCT fue incorporado al plexo normativo de la Ley de Contrato de Trabajo por la ley 27.742 y que dichas modificaciones entraron en vigencia en el mes de julio del año 2024, aspecto que la hace plenamente aplicable a las circunstancias debatidas en autos.

La parte demandada no cuestiona dicho planteo.

En primer lugar, cabe recordar que una de las mandas contenidas en la Constitución Nacional relativa a la protección del despido arbitrario es el artículo 14bis de la Constitución Nacional. Asimismo, Dentro de la carta Magna tenemos el artículo 16 que viene a consagrar el principio de igualdad ante la ley frente a situaciones iguales.

En igual sentido y en atención a la disposición del artículo 75 inc. 22 se incorporan al bloque de constitucionalidad ciertos tratados internacionales que la propia Constitución Nacional les otorga jerarquía constitucional. Dentro de dicho bloque constitucional podemos mencionar, la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, El Pacto internacional de Derechos Sociales y Culturales, la CEDEAW, que prohíbe trato discriminatorio contra las mujeres y la Convención Belém Do Para. Dicha normativa mencionada viene a reforzar el principio de no discriminación para todo ti

po de persona.

Sin embargo, dentro de la materia laboral tenemos cierta normativa específica que protege no solo ya a la persona en su carácter de tal sino que también viene a proteger a la persona en una de sus facetas sociales pero que como tal no pierde el carácter de tal, esto es la persona trabajadora.

Dentro de dicha normativa específica, se encuentra el Convenio 111 de la OIT, que viene a prohibir todo tipo de discriminación en el empleo. Asimismo, y con gran aplicación a la materia que se debate en autos, encontramos el artículo 190 de la OIT, que viene a tratar la violencia en el ámbito de las relaciones laborales junta con su recomendación N°206. Dichas normativas mencionadas vinieron a reforzar la idea de trabajo decente que implica que no solo exista la posibilidad de los trabajadores de llevar adelante tareas, sino que las mismas se den en un ámbito de calidad en seguridad higiene, en materia preventiva y en un ámbito exento de violencia.

Desde dicha lógica y basándome puntualmente en las disposiciones del convenio 190 de la OIT considero que tal como lo dispone el convenio 190 de la OIT, la discriminación en el ámbito de las relaciones del trabajo constituye una de las formas de discriminación, a, es por ello que dichas disposiciones resultan plenamente aplicables y la constitucionalidad o inconstitucionalidad de dicha normativa debe ser analizada en marco de dicha normativa.

Ahora bien adentrado a la carga probatoria y siempre teniendo en cuenta que la discriminación es un tipo de violencia, encontramos en el convenio 190 de la OIT, puntualmente en la recomendación 206 de dicho convenio el cual fue ratificado por la Argentina, que la carga probatoria a que debe imperar en los casos donde se alega la existencia de violencia laboral es la carga dinámica de la prueba. Esto quiere decir que la parte que alega e invoca actos discriminatorios o violentos debe aportar un cuadro indiciario y verosímil acerca de la existencia de actos discriminatorio, para así invertir la carga de la prueba y la demanda demostrar que el despido obedeció a otros móviles diferentes y ajenos a la discriminación.

Dicho sistema de carga probatoria también fue sostenido a lo largo de años por la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “alvarez c/ Cecosud”, “Pellicori”, “Sisneros”, Varela c/ Disco” y Fontana”, donde se creó una hermenéutica interpretativa a razón de la particularidad que revisten los actos discriminatoria, que la discriminación se da manera solapada oculta o a veces simulada por un acto aparente legítimo.

Considero que por ello, atribuirle a la persona que pretende alegar un despido discriminatorio o violento la carga de acreditar el mismo es, diabólico no solo porque es complejo por la lesión de derechos fundamentales porque quien dispone un despido, está en mejores condiciones de acreditar las causas del mismo él y no la persona que lo padece.

Y desde dicha lógica y en virtud de la hermenéutica judicial plasmada en los fallos de la Corte Suprema de Justicia que va en consonancia con la normativa convencional internacional considero que el artículo 245 bis de la LCT al disponer la carga de la prueba en cabeza del actor es inconstitucional.

2) Desde dicha lógica analizaré el caso de conformidad a la normativa convencional antes citada, esto es el Convenio y su recomendación 206 y también desde los criterios jurisprudenciales establecidos por la Corte Suprema de Justicia en los casos mencionados en el apartado anterior.

Destaco también que la ley 23.592, no resultó ser derogada por la reforma introducida por la ley 27.742, razón por la cual resulta materia aplicable al caso, mas aún teniendo en consideración la doctrina plasmada por la Corte Suprema de Justicia in re “Álvarez con Cencosud”, en la cual se determinó concretamente que las disposiciones de la ley antidiscriminatoria enumerada 23.592.

Ahora bien, en atención a lo expuesto, cabe destacar que la CSJN en el precedente judicial “Varela c/ Disco” realiza ciertas distinciones cuando se invocan despidos discriminatorios en los términos del artículo 47 de la ley 23.551 y también cuando se invocan en los términos del artículo primero de la ley 23.592. Así sostiene que quien invoca un despido discriminatorio en los términos de la primera ley mencionada, debe acreditar un el ejercicio de la actividad puntualmente protegida y que sea ejercida de modo regular, mientras quien sostiene la aplicación de la segunda ley, debe acreditar cierta verosimilitud que permita vislumbrar la existencia de indicios discriminatorios. Es así, que acreditado el cuadro indicio de existencia de discriminación. La parte demandada debe acreditar la existencia de que la desvinculación obedeció a razones objetivas y razonables en caso de estar en presencia de un despido sin causa o a acreditar la causa, en caso de que el despido haya sido notificado en los términos del artículo 242 de la LCT.

Adentrándome a analizar las circunstancias del caso, debo de examinar el primer lugar si se encuentra acreditado este cuadro indiciario que mencione párrafo más arriba.

Examinada la prueba rendida en autos, destaco que a fs. Xx se encuentra incorporado a las presentes actuaciones el expediente N°LL Y otro c/ F S7 Violencia de Género Ley 2786” en el mismo se valora la existencia de indicadores de violencia de género, de violencia simbólica institucional acompañada. Asimismo, se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional. Asimismo, se destacan prácticas nocivas en un contexto laboral y cultural que permite que se normalice y justifique la violencia sexual, legitimando una serie de actitudes machistas en el contexto de una sociedad, donde estas estructuras culturales legitimadoras se dan por normales y que forman parte del entramado social.

En dicho contexto destaco que en la denuncia iniciada en los términos de la ley 2786, el gabinete interdisciplinario destacó la existencia de indicadores de violencia donde en el ambiente de trabajo de las actrices estarían presentes ciertos rasgos de violencia y estereotipos de conducta. Asimismo, se destaca la existencia de un ámbito laboral propicio para que se configuren actitudes machistas y relacionadas a la violencia de género.

Es así que de manera preliminar y desde el plano formal encuentro que existieron ciertos indicadores de violencia en el desarrollo de las relaciones laborales de las actrices.

Asimismo, destaco que en el derecho del trabajo uno de los principios rectores en la materia es el del principio de la realidad (14LCT) ello viene a dar primacía a la realidad frente a actuaciones que se enmarcan desde el plano de lo formal.

No obstante ello destaco que la prueba testimonial rendida en la causa y cuya acta luce glosada a fs.xx, resulta plenamente coincidente con el informe del equipo interdisciplinario que mencioné párrafos más arriba.

Así, el testigo A indicó que laboró hasta que en los primeros días de febrero de 2023, señalando que amb

as trabajaban bajo las órdenes de Fuentes, quien cumplía funciones de capataz del sector industrial. Respecto del ambiente laboral, lo describió como complicado y alterado, particularmente en la sección a cargo de Fuentes, indicando que en diversas oportunidades presencié comportamientos inapropiados, tales como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las trabajadoras mujeres, lo que le generaba vergüenza ajena. Puntualizó que si bien no siempre compartía sector con ellas, al transitar por el lugar de oficinas o al pasar por el aserradero observaba esas conductas, que incluían comentarios fuera de lugar y actitudes impropias por parte del mencionado capataz. Señaló que esos gestos eran dirigidos a diversas trabajadoras..., quien también se desempeñó allí durante dos años y sufrió situaciones similares, de lo cual tenía conocimiento directo tanto por lo que ella le relataba, como por lo que él mismo observaba en su desempeño en la sección cerradero.

En una misma línea, el testigo B indicó que Señaló que el ambiente de trabajo en el sector resultaba hostil, pues Fuentes, se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o reforzaban esas conductas, lo que generaba nerviosismo e impotencia entre las empleadas. Refirió que ella misma atravesó múltiples situaciones desagradables, motivo por el cual llegó a rehusarse a seguir soportando ese trato, pero que permaneció en silencio por temor a perder su fuente de trabajo.

Asimismo, el testigo C recibió a las actoras en la Casa de la Mujer, quienes se presentaron desbordadas y relataron los hechos que sufrían en su ámbito de trabajo. Relató que las mismas expusieron haber sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes, precisando que este realizaba gestos obscenos y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo, incluso en momentos de comida o descanso.

Por otro lado, el testigo M y el testigo F, quienes se desempeñaban al momento de testificar como dependientes de la empresa, indicaron que ellos no presenciaron situaciones de acoso y violencia ni fueron víctimas sin embargo en el caso del testigo F destacó conocimiento de los reclamos formulados por las actoras en relación a hostigamientos y malos tratos.

De la prueba reseñada surge que efectivamente existieron en el ámbito laboral donde las actoras prestaron servicios, indicadores graves de violencia, acoso y hostigamiento por parte del Sr. Fuentes hacia la trabajadora tal como lo indica la accionada. Así de los testigos mencionados surge con claridad lo plasmado por el equipo interdisciplinario en el informe obrante a fsxx, donde hay indicadores de violencia donde se desarrollaban ciertas conductas machistas por parte del Sr. Fuentes hacia las trabajadoras.

Asimismo, destaco que la empleadora tenía pleno conocimiento de dichas circunstancias, a punto tal que toleraba dichas prácticas, como conductas consuetudinarias dentro de la empresa.

Así, del relato de los testigos B, C y F, los testigos refieren que las trabajadoras realizaron denuncias y pusieron avisos a sus superiores sin que exista por parte de la empleadora alguna conducta necesaria para que El Sr. Fuentes cese con dicho accionar. A punto tal que, desde la empresa, como lo refiere el testigo B ella también sufrió por parte del Sr. Fuentes comportamientos inadecuados e inapropiados y que la misma no recibió por parte de la empresa respuesta alguna obligándola a realizar ciertas denuncias en la Casa de la Mujer y realizaron denuncias policiales por que la empresa hacia caso omiso a sus req

uerimientos y denuncias.

Por otro lado, destaco la contemporaneidad existente entre las denuncias realizadas por las actoras en los diferentes estamentos y de la conducta rupturista de la demandada, aspectos que denotan mayores indicios relacionados a que la empresa demandada no solo toleró malos tratos y conductas inapropiadas de uno de sus dependientes hacia mujeres trabajadoras, sino que al viabilizarse el reclamo de las mismas por vías judiciales.

Nótese que no existe un elemento probatorio que permita sostener que el demandado tuvo intervención a respecto de las conductas inapropiadas del Sr. Fuentes. Ni que tomo medida alguna para abordar las denuncias realizadas por las actoras sino también por otras trabajadoras mujeres, denotando un estereotipo de trato hacia las mujeres en general.

De lo expuesto tengo para mí que las trabajadoras sufrieron violencia a razón del género y que todo el material probatorio reseñado, aporta un cuadro indiciario suficiente y verosímil de que el despido se produjo por cuestiones relacionadas al género, por lo cual, de conformidad a la doctrina judicial reseñada, correspondía a la demandada desvirtuar dicha presunción, demostrando las causas que alegó al momento de desvincularlas.

Reexaminadas las actuaciones advierto que el material probatorio aportado es insuficiente.

Así destaco que de la prueba testimonial el único testigo que mencionó que la actora habría sustraído un placad de propiedad de la accionada fue el testigo F. Sin embargo, el testigo deponente, destacó que al momento de declarar aún continuaba prestando servicios para la accionada y a su vez si bien se encuentran agregados los mails que se remitieron en razón de los hechos imputados como injuria, no existieron otros medios probatorios que acrediten fehacientemente los incumplimientos.

En atención a ello considero que el material probatorio existente en la causa resulta insuficiente para desvirtuar los indicios aportados en relación a que el despido obedeció a la causa de género.

Entiendo que la conducta asumida por la empleadora constituyó una represalia por las denuncias realizadas ante los diferentes organismos, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el Convenio 158 de la OIT, no puede reputarse justificado el despido dispuesto a razón de la accionante.

En consecuencia, considero que el despido notificado el día 09/10/2024, resultó discriminatorio y en consecuencia por resultar plenamente aplicable lo dispuesto por el artículo 1 de la ley 25.392, corresponde decretar su nulidad, por haber afectado derechos fundamentales de la misma.

En dicho sentido y siendo, que tal como lo expuse párrafos más arriba la ley 25.932, no resultó derogada por la ley 27.742 y en virtud de la doctrina Álvarez c/ Cencosud considero que la instalación de las trabajadoras, resulta posible en atención también a la recomendación 206 del convenio 190 de la OIT, según el cual en su artículo 14 la reinstalación resulta un método resarcitorio eficaz los fines de resarcir a la víctima.

En atención al modo que se resuelve resulta procedente la petición de las actoras relacionada al pago de los salarios caídos, los cuales se computarán desde su despido a la fecha 09/10/2024 hasta su efectiva reincorporación, es decir que, al momento del presente, transitaron doce meses.

Se tomará como base al haber de \$1.100.000, tal como surge de fs.xx

Resta analizar el daño moral pretendido por las accionadas, también pretendido por la ley 25.32.

Entiendo que las circunstancias de suma gravedad transida, resulta evidente la procedencia del mismo en atención a los actos sufridos de manera sistémica que tuvieron que transitar.

Así, destaco que si bien en autos no se produjo ninguna prueba tendiente a acreditar la existencia concreta de un daño producto del accionar llevado adelante por la accionada. No obstante, ello, considero que los certificados médicos acompañados por la accionante, las vivencias dañosas y lesivas de sus derechos fundamentales debidamente acreditados en la causa conforme el desarrollo argumental que vengo sosteniendo, considero que no existen dudas que dicho rubro resulta procedente, en tanto el daño es ostensible en los certificados médicos acompañados, existe y fuerte nexo causal con la conducta llevada adelante por la accionada.

A los fines de su cuantificación, lo estimaré en 13 sueldos, teniendo en consideración la pauta establecida en el artículo 182 de la LCT.

En lo que respecta al daño material pretendido destaco, que no se advierte del escrito de demanda los motivos que llevan a su petición, la norma sobre la que lo basa circunstancia que me impide advertir del material probatorio la existencia del mismo, razón por la cual el mismo no tendrá acogida favorable.

En atención a lo expuesto corresponde admitir la demanda en su mayor extensión.

En atención a su carácter y de vencida, las costas serán impuestas a la demanda vencida, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 68 de la ley 921.

4) De conformidad a lo expuesto, la planilla de liquidación se integra de la siguiente manera:

A. Sra LL

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1. Salarios Caidos | \$13.200.000 |
| 2. Indemnización por Daño moral..... | \$14.430.000 |
| Sub total: | \$27.630.000 |

B. Sra. CR

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1. Salarios Caidos | \$13.200.000 |
| 2. Indemnización por Daño moral..... | \$14.430.000 |
| Sub total: | \$27.630.000 |

Total: \$55.260.000

5) Intereses: Determinado el monto adudado a las demandantes, a los mismos se le adicionan los intereses, de conformidad a la pauta establecida por el plenario "Trotelli" del TSJ. Así desde la fecha del despido esto es (09/10/2024 hasta el 31/03/2024, se le aplicará la tasa TEA del BPN y desde el 01/04/2024 hasta el efectivo pago la tasa activa del BPN.

FALLO:

1) HACIENDO LUGAR parcialmente a la demanda interpuesta por las Sra. LL y CR contra la demandada BETA S. A, declarando nulo el despido dispuesto en fecha 09/10/2024 y ordenando en consecuencia la reinstalación de las mismas a sus puestos laborales dentro de los cinco días de notificada la presente 2) Condenando a abonar la suma de pesos veintisiete millones seiscientos treinta mil \$27.630.000, de conformidad a la planilla antes señalada. 3) Costas a la demandada vencida, regulando los honorarios de los letrados de la p

arte actora dr. -apoderado - en el 8.4% y dr.xx -patrocinante- en el 12.6 -patrocinante- de la base determinada en la planilla del artículo 51 de la ley 921. Asimismo regulo los honorarios de los letrados de la parte demandada dr. Xx - doble carácter- en el 14.7%. La labor de los letrados fue realizada en atención a la pauta establecida por los artículos 6 y 7 de la ley 1594.

Se hace saber a los detrados que de conformidad a lo dispuesto por la acordada 6464 del TSJ, podrán optar por recibir los pago ordenados en sus cuentar de tuiitularidad propia, debiendo optar si lo hacen de ese modo o si los hacen a través del pago en una cuenta judicial. 5) Frime, la presente archivese.

POSTULANTE: ANA MARIA FERNANDEZ

En la ciudad de Neuquén Capital, al día 1 de octubre de 2025, los autos LL y CR C/BETA S.A.S/DEMANDA LABORAL SUMARÍSIMA-Expte./año se encuentran en condiciones de dictar sentencia:

VISTOS: Las actoras L.L. y C.R. inician demanda laboral sumarísima contra BETA S.A. en los términos del art. 1 de la ley 23.592 solicitando se condene al cese del comportamiento discriminatorio y violento del que fueran objeto, declarando la nulidad del despido atacado y ordenándose la reincorporación en sus puestos de trabajo con más el pago de salarios de tramitación y daño material y moral sufrido, alegando que el despido fue discriminatorio y se basó en una causa falsa.-

CONSIDERANDO: Las actoras comenzaron a trabajar en BETA S.A. en 2.019 . En 2023 el supervisor Fuentes fue asignado a sus sector, y, a partir de ese momento, comenzaron a sufrir actos de acoso sexual, como gestos degradantes, señas obscenas y burlas.

Tras denunciar la situación a sus superiores y al sindicato, fueron despedidas el 9 de octubre de 2024. Destacan que durante toda la relación, laboral, que se extendió por cinco años, cumplieron, de manera leal y eficiente, con las obligaciones derivadas del contrato, hasta que visibilizaron las conductas inapropiadas y reprochables atribuidas al sr. Fuentes, integrante de la empresa y superior jerárquico, quien desplegaba conductas de acecho, descalificación, cosificación, burlas y acoso de connotación sexual, de las que resultaron víctimas, dotando de contenido sexual las órdenes o interacciones con las trabajadoras.-

Detallan que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales. Que al interactuar con ellas, realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño, y que, en una oportunidad mientras las actoras armaban un mueble bajo mesada, efectuó gestos a otra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino. Que estas acciones se acompañaban con burlas degradantes y de un desprecio manifiesto, ignorando las observaciones o pedidos que le hacían para que cesara en ese comportamiento.-

Aducen que, como consecuencia de la angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación a

nte sus supervisor, Sr..., sin que se adoptaran medidas concretas.

Que luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, donde les manifestaron que no podían recibir la denuncia por escrito ya que, existía otra denuncia presentada por otra trabajadora, sobre el mismo tema, y que todo se había informado a la sede central en Neuquén, debiendo esperar instrucciones. Mencionan que, ante la inacción acudieron al Sindicato de Obreros y empleados de la Industria Maderera de Neuquén y a la Casa de la Mujer del municipio, donde fueron atendidas y se comenzó a coordinar gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.-

Refieren que luego de visibilizar la problemática, el 9 de octubre de 2024, se presentaron a trabajar y se les impidió el ingreso, indicándoseles que pasaran por la oficina donde se les leería una notificación. Que, se les comunicó que quedaban despedidas por no usar casco de seguridad entre las 13,10 y las 13,15, invitándolas a retirarse y esperar el envío de telegramas de despido.-

La empresa justificó el despido alegando que las trabajadoras extrajeron algunos bienes de la vivienda institucional de la empresa sin autorización, que no usaron casco de seguridad el 3 de octubre de 2024 y que usaron sus celulares en lugar prohibido el 1 de octubre del mismo año. Las actrices califican esta causa como falaz e insuficiente para un despido con causa.-

Solicitan: Acción sumarísima bajo la ley 23592 (Ley de actos discriminatorios), Nulidad del despido y reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo, plantean la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la LCT y pago de salarios caídos (salarios de tramitación) y una indemnización por daño material y moral. Denuncian un salario mensual de 1.100.000, con recibos de haberes que no fueron desconocidos.-

Sostienen que el despido viola la ley 23592 y Convenios de la OIT que prohíben la discriminación.-

Plantean la inconstitucionalidad del art. 245 bis LCT.-

Se basan en fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, citando fallos que establecen que los despidos discriminatorios son nulos y que, en estos casos, se debe invertir la carga de la prueba, es decir la empresa debe demostrar que el despido no fue discriminatorio.-

Ofrecen prueba: Documental: recibos de haberes, telegramas, comunicaciones de suspensiones firmadas en disconformidad, certificados médicos, denuncia ante la Casa de la Mujer, copias de las actuaciones realizadas por Violencia de Género en el marco de la ley 2786 causa caratulada: "LL Y OTRO C/F S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786-EXPTXXX/2024, solicitando se incorpore como prueba, tramitando ante el mismo juzgado competente.-

Ofrecen testimonial y solicitan: se decrete la nulidad del acto discriminatorio, la reincorporación inmediata con pago de salarios caídos o en concepto de daño moral, se impongan las costas a la demandada.-

La empresa demandada se presenta mediante apoderado legal, contesta demanda y realiza negativas generales:

Niega expresamente que deba reincorporar a las actrices.-

Que personal de la empresa haya tenido comportamientos violentos y discriminatorios con las actrices.-

Que pueda decretarse medida cautelas innovativa.-

Que su mandante haya realizado despido discriminatorio.-

Que el sr. Fuentes realizara actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia

a las actoras.-

Que sea aplicable la doctrina citada.-

Niega expresamente que las actoras hayan tenido siempre una conducta leal y correcta.-

Que las actoras hayan recibido de la empresa actos de discriminación, hostigamiento y persecución.-

Que las faltas cometidas sean en horario de almuerzo.-

Que la empresa violente lo dispuesto por ley 25392 y convenios de OIT.-

Que sea aplicable la jurisprudencia citada.-

Que la empresa haya inventado una causa de despido.

Niega despido discriminatorio.-

Que la doctrina citada sea aplicable al caso.-

Que sea aplicable la doctrina de la inversión de la carga de la prueba.-

Expresa su versión de los hechos: dice que la empresa posee tres aserraderos en la provincia: uno en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha Aluminé y el tercero en la ciudad de Las Ovejas, todos con tecnología a de punta, totalmente automatizados en la corta, saneamiento, secadero y remanufactura. Expresa que los empleados son capacitados para poner en marcha los mismos, por el peligro que conlleva la producción continua industrial.-

Que la empresa le da importancia a la seguridad en los procedimientos y a los elementos de seguridad personal que los empleados deben usar dentro de los aserraderos.-

Indica que en el caso, la relación laboral de las actoras comenzó a sufrir un desgaste porque el día 27 de febrero de 2024 el capataz Fuentes le solicitó al personal que fueran a limpiar y acomodar en la vivienda institucional que estaba vacía.-

Que la actora LL decide, sin permiso de su capataz y/o autoridad alguna, sustraer un placard y llevárselo para su casa ubicada a unos 50 mts del aserradero, con la ayuda y complicidad de la sra. CR.-

Enterado de esa irregularidad el sr. Fuentes pone en conocimiento del encargado del aserradero de Las Ovejas, quien remite mail a la administración central a efectos de consensuar las medidas a aplicar a las trabajadoras.-

Cita el mail manifestando que se trata de un robo, que se dispone suspensión por 5 días de LL y apercibimiento de despido para el caso de reiterarse conductas inapropiadas y a CR una suspensión por 2 días con igual apercibimiento.-

Señala que ante esas medidas las actoras iniciaron reclamo en el sindicato por persecución, expresa que el gremio manifestó que no podía hacer defensa alguna por el grave hecho.-

El día 26 de septiembre de 2024 los sres...del área de RRHH y Seguridad e Higiene de la empresa dieron una charla de uso de casco y elementos de protección que deben usarse obligatoriamente mientras se permanezca en las instalaciones del aserradero, dado que es una actividad de alto riesgo donde se opera maquinaria automática en un proceso productivo.-

El día 3 de octubre el encargado de seguridad observa por cámaras a las actoras dirigiéndose de remanufactura al aserradero sin cascos. Hecho que se repite el 8 de octubre, por 40 minutos sin gafas ni cascos y usando el teléfono móvil.-

Ante esa situación la empresa decide despedirlas con justa causa, no existiendo motivos discriminatorios, ilegales ni violentos. Sostienen que se despide con justa causa dada la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras.-

Ofrece prueba documental: poder, cartas documento, copias de mails, copias de notificación de llamados de atención a las actoras, copia de suspensión, ofrece testimonial, informativa al emisor para caso de negativa, pone a disposición soporte digital.-

Solicita se tenga por contestada la demanda, por ofrecida la prueba y se rechace la demanda con costas.-
Etapa probatoria:

Se tiene presente la prueba documental ofrecida.-

Instrumental: la causa "LL Y OTRO C/F S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786-EXPTXXX/2024, en la que obra informe del gabinete interdisciplinario en el que se valora la existencia de indicadores de violencia de género, en carácter de micromachismos por parte del denunciado hacia las denunciadas. Se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional acompañada por el desamparo y expulsión de las denunciadas frente a la exposición sobre lo que estaba aconteciendo. Refiere que estas prácticas nocivas se presentarían en contexto laboral y cultural que permite que se normalice y justifique la violencia sexual, legitimando una serie de actitudes machistas en el contexto de una sociedad donde estas estructuras culturales legitimadoras se dan por normales y que forman parte del entramado social.-

La informativa al correo acredita el intercambio epistolar.-

Testimonial: Declaran tres testigos de la parte actora y dos por parte de la demandada.

Testigo A: compañero de trabajo en la empresa, en el área aserradero, compartiendo TAREAS POR CUATRO AÑOS. Describió el ambiente laboral como complicado y alterado, particularmente en la sección a cargo de Fuentes, indicando que, en diversas oportunidades presencié comportamientos inapropiados, como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las trabajadoras mujeres, lo que le generaba vergüenza ajena. Puntualizó que si bien no siempre compartía sector con ellas, al transitar por el lugar de oficinas o al pasar por el aserradero observaba esas conductas, que incluían comentarios fuera de lugar y actitudes inapropiadas por parte del capataz y que estos gestos eran dirigidos a diversas trabajadoras.-

Testigo B. señala ser haber sido compañera de las actoras, que el ambiente de trabajo resultaba hostil y a que Fuentes se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosar a las trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o reforzaban esas conductas. Refirió haber atravesado múltiples situaciones desagradables, motivo por el que llegó a rehusarse a recibir ese trato pero permaneció en silencio por miedo a perder el trabajo. Detalló que observó comentarios de tono sexual dirigidos a las actoras y a otras trabajadoras, mencionando expresiones hacia la sra LL sobre cómo le quedaban sus jeans o su forma de caminar y a CR a la que se dirigía con el mote de "pedorra", generando burlas y risas de los compañeros para no quedar excluidos del grupo. Expresó además que la violencia laboral se expresaba en las órdenes impartidas de manera intempestiva, con presión desmedida y hostigamiento constante, que generaban miedo y desorden, así como gestos obscenos en reuniones de personal consistentes en insinuaciones de carácter sexual hacia las trabajadoras, incluyéndola a ella misma. Indicó haber denunciado

o esas situaciones ante Recursos Humanos pero que sus reclamos no fueron atendidos, al punto de sentirse engañada y arrepentida por haber confiado. Que las actrices buscaron apoyo en la misma área sin resultado alguno. Precisó que recurrió junto con otras trabajadoras a la Casa de la Mujer donde se les brindó contención y orientación.-Finalmente agotada y afectada por episodios de ansiedad, y trauma realiza denuncia policial, dictándose medida de protección, lo que le otorgó cierta tranquilidad. Destacó que el ambiente laboral bajo las órdenes del capataz Fuentes estuvo marcado por hostigamiento, comentarios humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.-

Testigo C: indicó desempeñarse en la Casa de la Mujer y manifestó conocer a las actrices en virtud de su concurrencia a solicitar ayuda. Relata que el 16 de septiembre las actrices se presentaron desbordadas y relataron los hechos que sufrían en el ámbito del trabajo. Que expusieron haber sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes quien realizaba gestos obscenos y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo. Que se activó el protocolo, comprometiéndose a acompañar a las trabajadoras.-

Testigo M: expresó ser empleado de la empresa, en calidad de analista de sistemas. Relató no haber tenido conocimiento de actos de hostigamiento o discriminación laboral hacia las actrices, destacando que la empresa realiza capacitaciones periódicas sobre seguridad y uso de elementos de protección personal, tanto de carácter anual como específicas (periódicas).-

Testigo F: refirió desempeñarse como empleada de la empresa e indicó no haber presenciado personalmente actos de hostigamiento o discriminación hacia las actrices. Refirió conocer lo sucedido en vivienda institucional por un correo, que fue puesta en copia como integrante del área administrativo de recursos humanos. Que se le informó sobre faltas disciplinarias de las actrices por advertencia de capataces y revisión de videos. Reiteró que los reclamos por violencia laboral se centraron en lo manifestado por otra empleada entrevistada en una charla de cinco minutos y cuya situación fue informada al área de recursos humanos de Neuquén, tras lo cual se recibieron otros planteos de LL Y CR, debidamente asentados en registros escritos. Aclaró que no mantuvo reuniones con responsable de la Casa de la Mujer y que la empresa no brindó servicio de asistencia psicológica y que sí se organizaron talleres de capacitación en materia de violencia laboral y ley Micaela durante el año anterior.-

Tal como surge de las piezas de demanda y contestación de demanda, los hechos controvertidos son si existieron comportamientos violentos o discriminatorios hacia las actrices, si existió despido discriminatorio, si existió justa causa de despido.

CONSIDERANDO la prueba rendida en autos y los principios rectores del derecho del trabajo resulta de toda claridad que el despido dispuesto es discriminatorio. En efecto la contemporaneidad de la medida extintiva con la denuncia de las actrices, las testimoniales vertidas, el informe interdisciplinario dan cuenta de la violencia padecida por las actrices, replicada por los compañeros de trabajo en una muestra de masculinidad hegemónica, la violencia institucional al no obrar la empresa con debida diligencia. Y es que la obligación de obrar de ese modo no solo es obligación estatal sino también organizacional en virtud del principio de no discriminación que tiene carácter de ius cogens.

En los precedentes de la CSJN Álvarez c/Cencosud, se resuelve la reinstalación, por mayoría, siguiendo lo

s estándares de la CIDH que indican como primera medida la reposición de las cosas al estado anterior, lo que solo se cumple con la reinstalación. En concordancia además con el art. 7 del Protocolo de San Salvador que refiere al derecho al trabajo y que, se vería vulnerado, si solo se resuelve una reparación pecuniaria.-

El fallo Sisnero se trata de un trato discriminatorio al acceso al empleo ya que no se admitían mujeres como choferes. También se trata indudablemente de un acto discriminatorio inadmisibles y se ordena el cese de toda discriminación. También se había fallado en similar sentido en la causa Freddo ya que esta empresa no admitía trabajadoras mujeres.

En el precedente Pellicori se establecen las cargas dinámicas de la prueba, la trabajadora debe aportar indicios suficientes y corresponde a la empleadora demostrar que la causa del despido no fue discriminatoria.-

En nuestro caso, es de toda evidencia que el despido se produce como represalia por la denuncia de las actrices por la violencia ejercida, buscando además tomar una medida disciplinadora para evitar futuros reclamos.-

En cuanto a los motivos de distracto ensayados por la demandada, no pueden ser admitidos. En efecto, no solo se trata de hechos solamente mencionados por la demandada, sin la menor acreditación, únicamente emanados de sus propios mails y sin actividad probatoria alguna, sino que constituyen una nueva discriminación ya que adjudica conductas delictivas con absoluta ligereza y generando un nuevo daño moral a las actrices. En cuanto a la obligación de uso de elementos de protección, de constatar ese hecho correspondió a lo sumo un apercibimiento, reforzar capacitaciones y crear concientización sobre la importancia del uso para prevenir accidentes.-

Llama la atención que la empresa no intente siquiera demostrar haber tomado medidas de capacitación, realización de protocolos conducentes a la obligación de tolerancia cero respecto a la violencia laboral e individualización de riesgos sociales que le imponen el Convenio 190 OIT.-

Las causas esgrimidas por la accionada, además de no resultar acreditadas, no revisten el carácter de injuria que impida la continuación del vínculo en los términos del art. 242 de la LCT. Es de recordar que el art. 10 de la LCT establece el principio de conservación del contrato, que debe coordinarse con el derecho al trabajo y la protección de la inherente dignidad de los trabajadores, no solo en su carácter esencial sino existencial.-

La ley 23592 prohíbe toda discriminación por razones de sexo, raza, orientación desigual o cualquier otra condición social en carácter meramente enunciativo ya que comprende cualquier otra condición social. La ley sanciona con la nulidad el hecho discriminatorio, previéndose el pago de una indemnización por los daños causados. Es de resaltar que en el caso de las actrices se trata de discriminación múltiple, por su condición social y su condición de mujeres, lo que exige genera mayor vulnerabilidad y por tanto, extremarse las medidas de protección.-

Ello se encuentra en consonancia con lo previsto por el convenio 111 de OIT, por la CEDAW, que prohíbe toda discriminación contra la mujer de la Convención de Belén do Pará que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y que, en el art. 7 determina el deber de obrar con debida diligencia

ia reforzada para cumplir con esos objetivos.-

La Constitución de Neuquén que en su art. 22 establece que todos los habitantes tienen idéntica dignidad social y son iguales ante la ley, sin distinción de sexo, origen étnico, idioma, religión, opiniones políticas y condiciones sociales, debiendo removerse obstáculos de orden económico y social, que impidan el desarrollo de la persona humana.-

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido en fallos paradigmáticos como Campo Algodonero vs México que es deber de los estados obrar con debida diligencia reforzada, que deben articularse los artículos 7 y 8 de la Convención americana de Derechos Humanos (Tutela judicial efectiva) con el deber de obrar con debida diligencia reforzada, que es deber de los estados la eliminación de los estereotipos de género que son causa y consecuencia de la violencia laboral y que el no obrar con debida diligencia y la resultante impunidad da un mensaje de tolerancia de violencia hacia la sociedad y genera desconfianza en el servicio de justicia. Debiendo juzgarse con perspectiva de género.-

Es necesario situarnos en el paradigma de los Derechos humanos fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 que incorpora tratados y convenios de derecho internacional de derechos humanos en el inciso 22 del art. 75 otorgándoles jerarquía constitucional. Ello a su vez, corroborado por los primeros artículos del Código Civil y Comercial que ordena que los casos deben ser resueltos conforme a la Constitución Nacional y a los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte, diálogo de fuentes que también se debe realizar en la interpretación de la ley.-

Respecto del planteo de inconstitucionalidad del art. 245 bis LCT, deberá ser admitido. Ello así por cuanto el artículo, incorporado por la ley 27742 no resiste el control de constitucionalidad y convencionalidad, por varias razones:

Establece un número cerrado de causas de discriminación, lo que afecta directamente lo establecido en todos los tratados de derechos humanos ya que el número ha de ser siempre abierto, puesto que no ha de admitirse ningún tipo de discriminación.-

Impide la reinstalación con lo que contradice los términos de la CADH y los fallos de la CIDH que establecen la reparación plena, buscándose como primera medida la reposición de las cosas a su estado anterior.-

El hecho de establecer una indemnización dineraria, pareciera otorgar autorización para discriminar lo que contradice el principio de no discriminación.-

Por lo demás viola el principio de progresividad establecido en todos los tratados de derechos humanos y que implica además el deber de no regresividad.-

Por ello declaro la inconstitucionalidad e inconvencionalidad del art. 245 bis LCT.-

En definitiva, atento el carácter de discriminatorio del despido dispuesto, se ordena la reinstalación de las actoras a sus puestos de trabajo a las 48 hs. De notificada la sentencia, fijándose astreintes por inumplimiento en la suma de \$ 100.000 por día de retardo.-

Se hace lugar al reclamo de salarios caídos, desde la fecha del despido y hasta el momento de sentencia. Para ello se toma como base el salario de 1.100.000 no controvertido, por lo que asciende a la suma de \$ 13.200.000 con más la suma de \$ 10.000.000 en concepto de daño moral por las graves afectaciones padecidas.

as, sumado a la actitud desaprehensiva de la empleadora al no contener y resolver las denuncias.-
Asimismo, y en virtud de la vocación transformadora que, conforme los estándares de la CIDH debe tener toda sentencia judicial que involucre cuestiones de género y la garantía de no repetición, ordeno la realización y seguimiento de protocolo de denuncias que respete la debida confidencialidad y el principio de no revictimización, realizándose capacitaciones con perspectiva de género y deconstrucción de masculinidades hegemónicas debiendo presentarse informe de cumplimiento dentro del plazo de 90 días desde la notificación de sentencia.-

RESUELVO hacer lugar a la demanda condenando a la empresa BETA S.A. a:

Reinstalar a las actoras en sus puestos de trabajo, a las 48 hs de notificada de la sentencia, fijándose la suma de \$ 100.000 en concepto de astreintes por día de retardo.-

Abonar a cada una de las actoras la suma De \$ 13.200.000 en concepto de salarios caídos hasta el momento de la sentencia.-

Abonar a las actoras la suma de \$ 10.000.000 en concepto de daño moral por los graves padecimientos ocasionados.-

Realizar capacitaciones con perspectiva de género y deconstrucción de masculinidades hegemónicas debiendo presentarse informe de cumplimiento dentro de los 90 días de notificada la sentencia.-

Regular los honorarios de los letrados de la parte actora conforme art. 68 del CPC y C y arts. 6 y 7 de la ley de honorarios teniendo en cuenta el monto del proceso, la naturaleza y complejidad de la causa, el resultado, el mérito de la labor profesional en la suma de \$ 4.640.000 correspondiendo al Dr. La suma de \$ 1.856.000 en su carácter de apoderado y al Dr en su carácter de patrocinante en la suma de \$ 2.784.000 y los honorarios del letrado de la demandada en su carácter de apoderado en la suma de \$ 1.786.400 (70 % mínimo art.7).-

Notifíquese, regístrese y archívese.-

POSTULANTE: MARTIN JUVENAL GUZMAN

AUTOS Y VISTOS:

En la ciudad de Neuquén, a los xxx días del mes de xxx traídos a despacho para resolver estos autos caratulados “LL y CR C/BETA S.A.S/despido” expte N° xxxxxx, de este juzgado laboral N° ... a mi cargo, adonde:

RESULTA:

- Que a fs. Xx se presentan LL y CR mediante apoderado legal y con patrocinio letrado interponiendo demanda laboral sumarísima contra la empresa BETA S.A., en los términos del Art. 1 de la Ley 23.592, solicitando se condene a la misma al cese del comportamiento discriminatorio y violento del que fueran objeto, declarando la nulidad del despido atacado y ordenándole la reincorporación en su puesto de trabajo con más el pago de los salarios de tramitación y daño moral y material sufrido.

Alegan que el despido fue discriminatorio y se basó en una causa falsa.

Manifiestan que el despido fue una represalia discriminatoria por haber denunciado actos de acoso sexual, hostigamiento y violencia por parte de un supervisor de la empresa, el Sr. Fuentes.

Relatan que las trabajadoras comenzaron a trabajar en BETA S.A. en 2019.

Que luego en 2023, el supervisor Fuentes fue asignado a su sector, y a partir de ese momento, ellas comenzaron a sufrir actos de acoso sexual, como gestos degradantes, señas obscenas y burlas.

Sostienen que luego de denunciar la situación a sus superiores y al sindicato, fueron despedidas el 9 de octubre de 2024.

Explican que en el año 2023 el Sr. Fuentes, asumió funciones en el sector donde prestaban servicios las actrices, compartiendo el mismo ámbito laboral, y que desde entonces comenzaron a producirse actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia ambas trabajadoras.

Que durante toda la relación laboral, que se extendió por cinco años, cumplieron de manera leal y eficiente con las obligaciones derivadas del contrato, lo que se evidencia en sus legajos, hasta que se visibilizaron las conductas inapropiadas y reprochables atribuidas al Sr. Fuentes.

Reiteran que el mismo es integrante de la empresa y superior jerárquico de las actrices, que desplegaba conductas de acoso, descalificación, cosificación, burlas y acoso de connotación sexual, de las que resultaron víctimas. Que durante la jornada laboral realizaba actos degradantes y dotaba de contenido sexual a las órdenes o interacciones con las trabajadoras.

Detallan que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales.

Que el Sr. Fuentes al interactuar con ellas, realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño, y que en una oportunidad, mientras las actrices armaron un mueble bajo mesada, efectuó gestos a otra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino. Que estas acciones se acompañaban de burlas degradantes y de un menosprecio manifiesto, ignorando las observaciones o pedidos que se le hacían para que cesara en su comportamiento.

Aducen que, como consecuencia de la angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación ante su supervisor, Sr. ..., sin que se adoptaran medidas concretas.

Que luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, donde le manifestaron que no podía recibir la denuncia por escrito ya que existía una anterior presentada por otra trabajadora, sobre el mismo tema, y que todo se había informado a la sede central en Neuquén, debiendo esperar instrucciones. Mencionan que, ante la inacción, acudieron al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Neuquén y a la Casa de la Mujer del Municipio, donde fueron atendidas y se comenzó a coordinar gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.

Refieren que, luego de visibilizar la problemática, el 9 de octubre de 2024 se presentaron a trabajar y se les impidió el ingreso, indicándoseles que pasaran por la oficina donde se les leería una notificación. Que, se les comunicó que quedaban despedidas por no usar el casco de seguridad entre las 13:10 y las 13:15 horas, invitándoseles a retirarse y esperar el envío de los telegramas de despido.

Las actrices manifiestan que es falaz la causa invocada por la empresa quien justificó el despido alegando que las trabajadoras extrajeron algunos bienes de la vivienda institucional de la empresa sin autorización.

ción; que no usaron el casco de seguridad el 3 de octubre de 2024, y que usaron sus celulares en un lugar prohibido el 1 de octubre del mismo año.

Que asimismo dichos sucesos serian insuficiente para un despido con causa.

Solicitan que el presente tramite bajo el curso de una Acción sumarísima bajo la Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios, la declaración de nulidad del despido y la reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo.

Plantean la inconstitucionalidad del Art 245 Bis de la LCT,

Y reclaman el pago de salarios caídos (salarios de tramitación) y una indemnización por daño moral y material. Denuncian un haber mensual de \$ 1.100.000, con recibos de haberes, que no fueron desconocidos.

Fundan en derecho, ofrecen pruebas y solicitan se Decrete la nulidad del acto de despido, se ordene la reincorporación inmediata, y se condene a la demandada a abonar el pago de los salarios caídos o en concepto de daño moral, todo con costas a la demandada.

A fs. Xx se presenta la empresa mediante apoderado legal, contesta demanda y realiza negativas generales negando particularmente los siguientes hechos:

- 1) Niega expresamente que deba reincorporar a las actoras.
- 2) Niega que personal de la empresa hayan tenidos comportamientos violentos y discriminatorios con las actoras.
- 3) Niega que en el caso de autos pueda decretarse una MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA.
- 4) Niega que su mandante haya realizado un despido discriminatorio-
- 5) Niega por no constarle que el Sr. Fuentes, realizara actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia las actoras.
- 6) Niega que la doctrina citada sea aplicable al caso de autos.
- 7) Niega expresamente que las trabajadoras hayan tenido siempre una conducta leal y correcta.
- 8) Niega expresamente que las actoras hayan recibido de la empresa actos de discriminación, hostigamiento y persecución.
- 9) Niega que las faltas cometidas sean en horario de almuerzo.
- 10) Niega expresamente que la empresa violente lo dispuesto por ley 23.592 y Convenios de la OIT.
- 11) Niego que la jurisprudencia citada sea aplicable en estos autos.
- 12) Niega expresamente que la empresa haya INVENTADO UNA CAUSAL DE DESPIDO.
- 13) Niega despido discriminatorio.
- 14) Niega expresamente que la doctrina citada sea aplicable a autos.
- 15) Niega que en autos sea aplicable la doctrina de La inversión de la carga de la prueba”.

La accionada expresa su versión de los hechos y dice que:

La empresa demandada, posee en la provincia tres aserraderos, uno en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha Alumine y el tercero en la ciudad de Las Ovejas, todos con tecnología de punta, totalmente automatizados en la corta, saneamiento, secadero y remano factura. Para poner en marchas los mismos los empleados son capacitados por el peligro que conlleva producción continua industrial.

Es por esto la importancia que la empresa le da a seguridad en los procedimientos, así como a los elementos de seguridad personal que los empleados deben usar dentro de los aserraderos.

Indica que, en el caso de autos, la relación laboral de las actoras, con la empresa comenzó a sufrir un desgaste por los hechos que a continuación pasa a detallar: Que el día 27 de febrero del corriente año, el capataz Fuentes le solicitó al personal que fueran a limpiar y acomodar una vivienda institucional que estaba vacía.

Que la actora LL, decide sin permiso de su capataz y/o autoridad alguna sustraer un placad, y llevárselo para su casa ubicada, a unos cincuenta metros del aserradero con la complicidad y ayuda de la Sra. CR.

Enterado de esta irregularidad su capataz Fuentes, pone en conocimiento del encargado del aserradero de Las Ovejas, quien remite mail a administración central a efecto de consensuar que medidas aplicarles a las trabajadoras por los hechos ocurridos

Cito textual Mail enviado de aserradero las ovejas, manifestando que se trataba de un robo.

Por lo relatado anteriormente la empresa dispuso de 5 días de suspensión a LL y se la apercibió que de reiterar conductas inapropiadas será despedida por su exclusiva culpa. Y a la Sra. CR una suspensión de dos días con apercibimiento que de reiterar conductas inapropiadas sería despedida por su exclusiva culpa.

Ante esta medida aplicada por la empresa, las empleadas realizaron un reclamo en el sindicato por persecución. Reunidos con el secretario general del gremio y habiendo tomado conocimiento de los hechos ocurridos con la sustracción del mueble, el gremio manifestó que no podía hacer defensa alguna al trabajador por el grave hecho ocurrido.

El día 26 de septiembre del corriente los Sres... del área de RRHH y Seguridad e Higiene de la empresa dieron una charla del uso del casco y de todos los elementos de protección personal (EPPP), que deben usarse obligatoriamente mientras se esté en las instalaciones del aserradero, dado que es una actividad de alto riesgo donde se operan maquinaria automática en un proceso productivo.

El día 3 de octubre a solo siete días de dada la capacitación alrededor de las 13 hs el encargado de Seguridad e Higiene las observa por las cámaras a las actoras dirigiéndose de re manufactura al aserradero sin los cascos puestos.

Nuevamente el día 8 de octubre las actoras incurren en otro desvío, siendo aproximadamente las 11hs y por alrededor de 40 minutos se observa a las trabajadoras sentadas sin las gafas y cascos de seguridad usando el teléfono móvil.

Se transcribe mail remitido de Las Ovejas administración Central.

Ante esta situación la empresa decide despedirlas con justa causa, no existiendo motivos discriminatorios, ilegales ni violentos. Sostienen que las despide con justa causa dado la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras.

Afirma que lo narrado ut supra será probado en el estadio procesal oportuno, lo que da por tierra con todas las elucubraciones realizada por las actoras en su escrito de demanda.

A fs. Xx se abre la causa a prueba en los términos del art.498 del CPCC; a fs xx se integra la prueba; a fs xx se certifica la prueba producida; a fs. Xx se disponen autos para alegar; a fs. Xx se ponen autos

a despacho para sentencia.

CONSIDERANDO:

1- Que como hechos no controvertidos y contestes a las partes se encuentra acreditada la relación laboral de las actoras, como así también sus puestos de trabajo.

Que también se encuentran acreditados en autos con recibos de haberes acompañados y que no fueran desconocidos, los montos de la remuneración que percibían como dependientes de la empresa BETA S.A. por la suma de \$ 1.100.000,

Asimismo, se encuentran acreditados y no han sido motivo de descalificación por parte de la empleadora a la fecha en la que se produjo el distracto esto es el día 09/10/2024.

2- Habiendo establecido los hechos contestes a las partes, resta ahora analizar los controvertidos por las mismas, relacionados con el comportamiento del Sr. F, personal que se desempeñaba como supervisor de las trabajadoras en la empresa, la conducta de las trabajadoras durante el tiempo de la relación laboral, la procedencia de las sanciones que recibieron, y de la causal de despido, y en su caso, del pedido de reinstalación en el puesto de trabajo, como así también si es aplicable al caso lo reglado por norma 23592 sobre despido discriminatorio, convenios de la OIT, y demás normativa del arco constitucional que protege a los trabajadores y trabajadoras de las situaciones de acoso y violencia laboral.

3- Comenzaremos por establecer en estricto ceñimiento a lo manifestado y sostenido por las partes y sin que ello adelante un juicio de valor sobre los hechos controvertidos, que habiendo ingresado a laborar las trabajadoras en el año 2019 como dependientes de la empresa BETA S.A., las mismas prestaron servicios en la misma desarrollando las tareas asignadas, sin haber recibido ningún tipo de llamado de atención ni reclamo sobre su conducta hasta el año 2023, esto es durante 4 años.

Ahora bien, adentrándonos ya en el análisis de la prueba producida, es coincidente con el relato de las trabajadoras, lo manifestado por los testigos "A", "B", y "C";

El testigo "A" sostiene en su relato: "...que conoce a las actoras, por haber sido compañeros de trabajo en LA EMPRESA... durante aproximadamente cuatro años... que ambas trabajaban bajo las órdenes de Fuentes, quien cumplía funciones de capataz..."

Asimismo describe el ambiente laboral como: "...complicado y alterado, particularmente en la sección a cargo de Fuentes..." y "...que en diversas oportunidades presencié comportamientos inapropiados, tales como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las trabajadoras mujeres... que incluí comentarios fuera de lugar y actitudes impropias..." en ese sentido señaló que esos gestos "...eran dirigidos a diversas trabajadoras..."

Por su parte la testigo "B" manifestó que: "el ambiente de trabajo en el sector resultaba hostil, pues Fuentes, se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o reforzaban esas conductas, lo que generaba nerviosismo e impotencia entre las empleadas". Refirió que ella misma atravesó múltiples situaciones desagradables, motivo por el cual llegó a rehusarse a seguir soportando ese trato, pero que "...permaneció en silencio por t

emor a perder su fuente de trabajo”. Asimismo añade que “observó comentarios de tono sexual y peyorativo dirigidos tanto a las actonas como a otras trabajadoras, mencionando en particular expresiones hacia la señora LL sobre cómo le quedaban sus jeans o sobre su manera de caminar, o hacia la señora CR mediante calificativos despectivos como “flaca” o “flacucha”. Indicó haber denunciado estas situaciones en su momento ante Recursos Humanos y otros delegados, confiando en que obtendría ayuda, pero que sus reclamos no fueron atendidos, sino ignorados, al punto de sentirse engañada y arrepentida de haber confiado. Que las actonas también buscaron apoyo en la misma área de recursos humanos sin resultado alguno”

Es importante aquí señalar que es coincidente el relato de las trabajadoras en cuanto que habiendo recurrido al área de RRHH sistemáticamente fueron desatendidos. También lo es, en cuanto a que lo acontecido a las actonas, no fue un caso aislado dentro del establecimiento, sino más bien un patrón que se reiteró en otras ocasiones y con otras trabajadoras que también se desempeñaban bajo las directivas del Sr. Fuentes.

Por su parte la testigo “C”, trabajadora de la casa de la Mujer,

Expresó que “el día 16 de septiembre ppdo., alrededor de las cinco de la tarde, recibió a las actonas, quienes se presentaron desbordadas y relataron los hechos que sufrían en su ámbito de trabajo. Relató que las mismas expusieron haber sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes, precisando que este realizaba gestos obscenos y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo, incluso en momentos de comida o descanso. Que a raíz de ello activó el protocolo previsto para estos casos, explicando a las trabajadoras el modo en que la Casa de la Mujer intervenía en tales situaciones, comprometiéndose a acompañarlas”.

Por su parte poco agregan los testigos de la accionada “M”, y “F”, en cuanto se limitaron a manifestar: “no haber tenido conocimiento de actos de hostigamiento, acoso o discriminación laboral hacia las actonas...” y “...no haber presenciado personalmente actos de hostigamiento o discriminación hacia las actonas. Que conoció lo sucedido en la vivienda institucional el 27 de febrero de 2024 por medio de un correo remitido, en el cual se informaba que las trabajadoras habían retirado sin autorización un placard de la vivienda desocupada, precisando que ella fue puesta en copia en dicho mensaje como integrante del área administrativa de recursos humanos...”

Que siguiendo con el análisis de las pruebas producidas, surge de la prueba instrumental que tramita la Causa: "L. L. Y OTRO C/ F. S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786", EXDxxxx/2024.

Que asimismo en dicha denuncia obra el informe del gabinete interdisciplinario que dice: “... De las entre vistas realizadas se “valora la existencia de indicadores de violencia de género, en carácter de micromachismos por parte del denunciado hacia las denunciantes... Asimismo, se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional acompañada por el desamparo y expulsión de las denunciantes frente a la exposición sobre lo que estaba aconteciendo. Estas prácticas nocivas se presentarían en un contexto laboral y cultural que permite que se normalice y justifique la violencia sexual, legitimando una serie de actitudes machistas en el contexto de una sociedad, donde estas estructuras culturales legitimadoras se dan por normales y que forman

parte del entramado social”

Podemos adelantar ya en este punto y en virtud de la coincidencia de las declaraciones testimoniales y de la prueba informativa acompañada, que existía en el establecimiento de la empresa BETA S.A. un ambiente laboral marcado por hostigamiento, comentarios humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.

En nuestro marco normativo se encuentran tutelados el derecho de los trabajadores y trabajadoras a desempeñarse en un ambiente libre de violencia. En principio nuestra carta magna en sus art. 14 bis, 16, 19, y a través de la incorporación al bloque constitucional de numerosos tratados de Derechos Humanos tales como la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Declaración Universal de Derechos Humanos, el PIDESC, etc.

Asimismo, establece el Conv. 190 de la OIT medidas y políticas a efectos de proteger la integridad y dignidad de todas las personas en los ámbitos de trabajo.

En el mismo sentido se expresa la ley antidiscriminatoria 23592, que establece en su art 1º que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la CN, será obligado a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

Por su parte la recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece en su art. 3 que los miembros deberían velar por que todos los trabajadores/as y todos los empleadores/as, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la li

Continuando con el abordaje de las cuestiones planteadas y que son materia de controversia, llegamos al punto de establecer si el despido de LL y CR debe encuadrarse como un despido con justa causa, o si por el contrario la conducta de la empresa configura un despido discriminatorio y enmarcado en lo estipulado en el art 245 bis de la LCT

La empresa en su escrito de contestación de demanda justifica el despido en función de tres hechos puntuales a los que pretende dotar de la magnitud necesaria para considerarlos como justificativos del distracto y de una gravedad tal que habilite el mismo como ultima ratio, en virtud de las conductas indebidas de las trabajadoras, esto es el despido como sanción.

El primero de los hechos denunciados tuvo lugar en fecha 27/02 de 2024 y consistió en la sustracción de un placard de una vivienda que se encontraba en las instalaciones de la empresa, adonde Fuentes las había enviado a hacer una limpieza. Por dicha situación las trabajadoras LL y CR fueron sancionadas con una suspensión de 5 y 2 días respectivamente.

Del escrito de la demanda, se puede inferir que tal hecho tuvo lugar, atento a que estando en conocimien

to desde el momento del despido que era una de las conductas de inobservancia que se les atribuían, en ningún momento las actoras lo niegan categóricamente; por otra parte, debo decir en este punto que si bien de los dichos del testigo "F" hacen referencia al mismo, no son aptos para darlos por acreditado, en tanto es esencia de la declaración testimonial que los hechos sobre los que se manifieste hayan sido percibidos por sus propios sentidos, y no haber tomado conocimiento como se configura en este caso, por terceros (en el sub lite un mail con copia).

El segundo hecho tiene relación con el incumplimiento de deber de cuidado en relación con la normativa que en prevención de riesgos de trabajo establece el uso de los elementos de seguridad provistos a las trabajadoras.

Si bien las trabajadoras nada dicen respecto de esta situación, lo cierto es que la misma no se encuentra acreditada en ningún medio probatorio.

Cierto es que el art. 243 de la LCT establece como requisito indispensable la invariabilidad de la causa de despido, y es conteste la doctrina y la jurisprudencia en cuanto a que la misma debe ser especificada en el momento del distracto y luego no se pueden argumentar hechos o motivos de los cuales el trabajador, parte más vulnerable de la relación de trabajo, pueda ejercer su derecho de defensa, principio constitucional reconocido en el art 18 de la CN.

La demandada no acreditó por ningún medio, haber notificado a las trabajadoras de sanción alguna relacionada con la no utilización de los elementos de seguridad el día 3/10/2024.

Si bien se puede constatar a través de la video filmación el hecho en cuestión, no menos cierto es que ninguna notificación ni reproche tuvieron las trabajadoras respecto al mismo.

Aca debemos detenernos a analizar cuales son los presupuestos que reconoce nuestro ordenamiento en el art. De la LCT y en el marco de los principios protectorios de los que goza el trabajador, como así también de lo ampliamente ratificado por la doctrina calificada en cuanto a las sanciones disciplinarias, facultad indiscutible del empleador ante el incumplimiento de alguna de las obligaciones a cargo del trabajador.

En ese sentido está establecido que las mismas deben guardar un criterio de aplicación restrictiva en cuanto a:

1. Proximidad, esto es que la sanción se imponga en un periodo de tiempo cercano a la inobservancia por la que es aplicada;
2. Proporcionalidad: que la misma sea proporcional al incumplimiento que pretende sancionar;
3. Progresividad: en tanto las mismas deben observar un orden gradual con un criterio que responda a la reiteración de conductas contrarias a los deberes y obligaciones que corresponden a la relación de trabajo.

En este sentido es necesario remarcar la situación de absoluta vulnerabilidad y desventaja en la que se encuentra el trabajador en la relación laboral. Quien está siempre expectante y por que no decirlo con temor de perder su medio de subsistencia en una realidad social cada vez más compleja en cuanto a posibilidades de acceso al trabajo.

Nada de esto está acreditado en el caso que nos ocupa, no existió ningún llamado de atención ni sanción,

ni apercibimiento siquiera luego de la suspensión aplicada en fecha 27/02/2024.

Por último la empleadora atribuye al hecho de que las trabajadoras se encontrasen utilizando el celular el día 8/10/2024, esto es 5 días después, en horario de trabajo, entre las 11:00 y las 11:40 hs el motivo último por el cual decide el despido.

Siguiendo con el análisis de los hechos, no solo argumentados, sino también acreditados en el expediente, debo concluir que el despido como ultima ratio a decir de Ackerman, debe obedecer a una injuria de una gravedad tal que realmente haga imposible dar continuidad al contrato de trabajo, tal y como establece el principio de continuidad de la relación laboral reconocido en el ART 10 de la LCT.

Ante la luz de los hechos probados y en los cuales se baso el despido esgrimido, voy a concluir que el mismo no se encuentra acreditado, por cuanto el mismo debe considerarse, en principio desvirtuada la causa invocada.

Es menester entonces que me ocupe de analizar si prospera el reclamo de las accionantes en cuanto a determinar que el despido tuvo carácter discriminatorio, y en su caso fue un despido represalia ante los hechos denunciados.

Numerosa es la normativa que en nuestra legislación se ocupa de velar por el cumplimiento de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres; tanto en el marco normativo constitucional a partir de lo establecido en el Art. 14 bis de la CN, como en los ya citados tratados internacionales de jerarquía constitucional suscritos y ratificados por nuestro país, tales como la CEDAW, el Protocolo de Belem do Para, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer, y a nivel más local el marco normativo dado por la Ley 2785.

Establece el CPCyC en su art 377 que la carga de la prueba recae sobre quien alegue un hecho.

Este precepto cede en función de la carga dinámica de la prueba y del principio de máxima tutela que se le da al acto discriminatorio.

Por tanto encuentro suficientemente probado con los dichos de los testigos, y lo actuado en el expediente de violencia que existió una situación de acoso laboral contra las trabajadoras despididas, y que no pudo la demandada acreditar fehacientemente el motivo del distracto.

Ahora bien, frente a todo ese andamiaje normativo, nos encontramos con la ley operativa, por cierto, y vigente desde el 9/7/2024 en nuestra LCT establecida en el art 245 bis el cual determina que será causal de despido discriminatorio aquel realizado por cuestiones de etnia, raza, religión, sexo, nacionalidad e ideología, opinión política o gremial, etc.

El mismo prevé un agravamiento en el monto de la indemnización que pudiere corresponder a la del 245, pero cierra las puertas al reestablecimiento del trabajador en su puesto de trabajo en su último párrafo, estableciendo que el despido dispuesto establecerá la extinción definitiva del vínculo a todos los efectos.

Por cuanto en función de lo hasta aquí actuado he de concluir de que si bien se encuentra acreditado el despido discriminatorio no hace lugar a la reinstalación en el puesto de trabajo.

En relación con la reparación integral pretendida y conforme lo normado en los artículos 245 bis de la LCT se procederá a liquidar el monto de indemnización establecido para este supuesto.

MRNH de las trabajadoras \$ 1100000
Antigüedad acreditada 5 años y meses
Indemnización art 245 \$ 5500000
Agravamiento por despido discriminatorio (100 %)\$ 5500000
Preaviso art 232 LCT \$ 2200000
Sac sobre preaviso \$ 550000
Integración mes de despido \$ 770000
Sac sobre int \$192500
Vacaciones no gozadas \$ 550000

Que el CCyC prevé que puede establecerse el interés moratorio se actualiza por lo lo establecen los jueces, y nuestro máximo tribunal se deberán aplicar al capital de la sentencia hasta el 31/12/2020 con forma alocilla con municipalidad de Neuquén la tasa activa del BPN, desde el 01/01/2021 y hasta el 31/3/2024 la tasa para préstamos personales en sucursal del BPN, y a partir de ahí conforme estableció el fallo trovelli con experta la tasa activa del BPN hasta la cancelación de la deuda.

Fallo:

Hacer lugar a la demanda por despido discriminatorio de las trabajadoras KLL CR y condenar a la demandada a BETA SA al pago de capital más intereses conforme se explicitara supra, de acuerdo a lo que surja de la planilla ley 921 art 51

Costas a cargo de la perdedora, regulando los honorarios de los Dres de las actrices en el 19,5 % del monto de la demanda con intereses más IVA para el caso de corresponder

Tasa de justicia determinada en el 2,5 % de la suma de la demanda o de la sentencia lo mayor registrese archívese y protocolícese

POSTULANTE: NICOLÁS DAMIAN SCAGLIOTTI

Neuquén, 1 de Octubre de 2025

VISTOS:

Estos autos caratulados "LL y otra c/ Beta S.A. s/ Despido" de trámite ante el Juzgado laboral n° 3 a mi cargo, venidos a despacho a dictar sentencia:

RESULTA:

1. Que a fs. 1/20 se presentan las actrices LL y CR mediante apoderado y con patrocinio letrado e inician

demanda contra la empresa BETA S.A. en concepto de despido discriminatorio, solicitando el cese de tal actitud, su reinstalación en su puesto de trabajo, pago de salarios caídos más indemnización en concepto de daño moral y material.

Manifiestan que ingresaron a trabajar en la empresa BETA S.A. en 2019,

Aseguran que, en el año 2023, el supervisor Fuentes fue asignado a su sector, y a partir de ese momento, ellas comenzaron a sufrir actos de acoso sexual, como gestos degradantes, señas obscenas y burlas.

Es por ello que denunciaron la situación a sus superiores y al sindicato, fueron despedidas el 9 de octubre de 2024.

Sostienen que en el año 2023 el Sr. Fuentes, asumió funciones en el sector donde prestaban servicios las actrices, compartiendo el mismo ámbito laboral, y que desde entonces comenzaron a producirse actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia ambas trabajadoras. Que durante toda la relación laboral, que se extendió por cinco años, cumplieron de manera leal y eficiente con las obligaciones derivadas del contrato.

Reiteran que el mismo es integrante de la empresa y superior jerárquico de las actrices, que desplegaba conductas de acoso, descalificación, cosificación, burlas y acoso de connotación sexual, de las que resultaron víctimas. Que durante la jornada laboral realizaba actos degradantes y dotaba de contenido sexual a las órdenes o interacciones con las trabajadoras.

Sostienen que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales. Que al interactuar con ellas, realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño, y que en una oportunidad, mientras las actrices armaban un mueble bajo mesada, efectuó gestos a otra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino. Que estas acciones se acompañaban de burlas degradantes y de un menosprecio manifiesto, ignorando las observaciones o pedidos que se le hacían para que cesara en su comportamiento.

Aducen que, como consecuencia de la angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación ante su supervisor, Sr. ..., sin que se adoptaran medidas concretas.

Que luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, donde le manifestaron que no podía recibir la denuncia por escrito ya que existía una anterior presentada por otra trabajadora, sobre el mismo tema, y que todo se había informado a la sede central en Neuquén, debiendo esperar instrucciones. Mencionan que, ante la inacción, acudieron al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Neuquén y a la Casa de la Mujer del Municipio, donde fueron atendidas y se comenzó a coordinar gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.

Refieren que, luego de visibilizar la problemática, el 9 de octubre de 2024 se presentaron a trabajar y se les impidió el ingreso, indicándoseles que pasaran por la oficina donde se les leería una notificación. Que, se les comunicó que quedaban despedidas por no usar el casco de seguridad entre las 13:10 y las 13:15 horas, invitándoseles a retirarse y esperar el envío de los telegramas de despido.

Solicitan declaración de inconstitucionalidad artículo 245 bis LCT, ofrecen prueba, fundan en derecho, practican planilla de liquidación, y peticionan.

2. Corrido el traslado de demanda a fs. 35/55 se presenta la demanda a ejercer su derecho, con apoderado

y en doble carácter, formula negativas de rigor, específicamente niega que se deba dictar medida cautelar innovativa, y expresamente desconoce que se produjera un despido discriminatorio, como que también el Sr. Fuentes realizara actos de hostigamiento persecución, violencia, discriminación y acoso a las actoras.

En su defensa alude a las medidas de seguridad que devienen sumamente necesarias para las labores diarias en los establecimientos. Refiere que las actoras cometieron varios incumplimientos en el marco de la relación contractual, los cuales justificaron la aplicación de medidas disciplinarias y que ello derivó en una injuria grave que justificó el despido.

Ofrece prueba, funda en derecho y solicita se rechace la acción con costas.

3. A FS 50 se abre causa a prueba, a fs 100 se certifica la misma, no quedando prueba pendiente de producción, a fs 115 se ponen autos para alegar, haciendo uso de tal derecho las actoras a fs. 120 y la demandada a fs. 130,

A fs.140 se llaman autos para dictar sentencia, resolución que se encuentra firme.

CONSIDERANDO

1-Que como ha quedado planteada la cuestión litigiosa las partes son contestes en reconocer que las actoras LL y CR mantenían un vínculo laboral con la demandada BETA S.A. que comenzó en 2019. Que la relación se extinguió el día 9 de Octubre de 2024.

Así las cosas, la cuestión a dilucidar, y objeto de debate se centra en determinar si el despido resultó infundado y discriminatorio y der así si corresponde hacer lugar a la reinstalación de las actoras, e indemnización que reclaman en concepto de daños patrimonial y extrapatrimonial, más salarios caídos.

2- Ingresando al análisis del caso, considerando la prueba rendida en autos, mencionaré que los jueces si bien estamos obligados a fallar con la prueba producida en autos, no estamos obligados a considerar la totalidad de la misma, sino aquella que estimemos conducentes a la resolución del conflicto. Dicho ello del intercambio epistolar no se encuentra desconocido por las partes, como así tampoco los mails y CD de filmación adjuntados por la demandada.

En lo que hace específicamente a como se suscitaron los hechos, la demandada plantea que las actoras, fueron pasibles de varias sanciones disciplinarias, formalizándose la primera de ellas en fecha 27 de febrero de 2024 a raíz de que la actora LL sustrae un placar y se lo lleva a su vivienda, en razón de ello se dispuso sancionarla con 5 días de suspensión bajo apercibimiento, mientras que a la Sra. CR. Se la suspendió por dos días, bajo idéntico apercibimiento por idénticas causales.

Que las comunicaciones de tales sanciones fueron firmadas en disconformidad por las actoras. Sin perjuicio de lo cual me consta que los días que permanecieron sancionadas y sin percibir haberes, no formularon reclamo alguno en este sentido, más allá del reclamo mediante el cual intervino el Sindicato, el cual no avaló a las peticionantes.

Luego de ello sostiene la demandada que en fecha 3 y 8 de Octubre las actoras se sacaron los cascos. Lo que motivara la extinción justificada de la relación.

Ingresando al análisis de la prueba rendida se advierte que entre los testigos ofrecidos por la demandada para acreditar tal presupuesto, a fs. .. declara M, quien no asevera las infracciones cometidas por la

s actoras, sino que por el contrario corrobora que existía un contexto de discriminación y hostigamiento hacia las actoras.

A su turno el testigo F. si bien relata que tomo conocimiento de los actos que ameritaron sanciones, los cuales corroboró por video filmaciones, también consiente que por ser parte del Área de Recursos humanos recibió a personal que formulara quejas por situación de violencia laboral, pero solo se la entrevistó e scasos 5 minutos. A ello se sumó que reconoce que las actoras comenzaron con planteos que se asentaron e n registros escritos, pero que sin perjuicio de lo cual no mantuvo reuniones ni comunicación con Casa de la Mujer, que no se brindó asistencia psicológica, a lo que se suma que no se llevaron adelante nuevas c apacitaciones en la materia a pesar de los reclamos latentes, y provenientes de tres empleadas mujeres. Por su parte los testigos traídos por la actora, la Sra. A. manifiesta que trabajó con las actoras, en e l mismo sector aserradero y bajo las órdenes del Sr. Fuentes quien era capataz del sector. En lo relativ o al ambiente laboral lo describe como complicado y alterado especialmente la sección a cargo de Fuente s, aseverando que presenció gestos insinuantes, y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las tra bajadoras mujeres, lo que le generaba vergüenza ajena. Puntualizó que, si bien no siempre compartía sect or con ellas, al transitar por el lugar de oficinas o al pasar por el aserradero observaba esas conducta s, que incluían comentarios fuera de lugar y actitudes impropias por parte del mencionado capataz. Señal ó que esos gestos eran dirigidos a diversas trabajadoras..., quien también se desempeñó allí durante dos años y sufrió situaciones similares, de lo cual tenía conocimiento directo tanto por lo que ella le rela taba

A su turno la testigo B. relata que fu compañera de las actoras y trabajó bajo las órdenes del Sr. Fuent es. Señaló también que el ambiente de trabajo pues Fuentes, se comportaba con marcada superioridad frent e a las mujeres, llegando a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o refor zaban esas conductas, lo que generaba nerviosismo e impotencia entre las empleadas. Refirió que ella mis ma atravesó múltiples situaciones desagradables, motivo por el cual llegó a rehusarse a seguir soportand o ese trato, pero que permaneció en silencio por temor a perder su fuente de trabajo. Detalló que observ ó comentarios de tono sexual y peyorativo dirigidos tanto a las actoras como a otras trabajadoras, menci onando en particular expresiones hacia la señora LL sobre cómo le quedaban sus jeans o sobre su manera d e caminar, o hacia la señora CR mediante calificativos despectivos como “flaca” o “flacucho”, y en otros casos hacia compañeras como..., a quien se le dirigía el mote de “pedorra”, generando burlas y risas de lo s demás obreros para no quedar excluidos del grupo. Que explicó también que la violencia laboral se mani festaba en órdenes impartidas de manera intempestiva, con presión desmedida y hostigamiento constante, q ue generaban miedo y desorden, así como en gestos obscenos en reuniones de personal, consistentes en ins inuaciones de carácter sexual hacia las trabajadoras, incluyéndola a ella misma. Indicó haber denunciado estas situaciones en su momento ante Recursos Humanos y otros delegados, confiando en que obtendría ayud a, pero que sus reclamos no fueron atendidos, sino ignorados, al punto de sentirse engañada y arrepentid a de haber confiado. Que las actoras también buscaron apoyo en la misma área de recursos humanos sin res ultado alguno. Preciso que, frente a la inacción, recurrió junto con otras trabajadoras a la Casa de la Mujer, donde fueron asesoradas por una empleada, quien les brindó contención y orientación. Que finalmen

te, agotada y afectada por episodios de ansiedad y un trauma que la impedía desenvolverse con normalidad, decidió realizar una denuncia policial contra Fuentes, tras lo cual se dictó una orden de restricción en su contra, lo que le otorgó cierta tranquilidad. Afirmó que posteriormente se enteró que las actrices fueron despedidas, lo que le causó incompreensión y sorpresa. Destacó que el ambiente laboral bajo las órdenes del capataz Fuentes estuvo marcado por hostigamiento, comentarios humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.

Por último, la testigo C, dependiente de la Casa de la Mujer, sostiene que conoció a las actrices en oportunidad que concurren a solicitar ayuda en fecha 16 de Septiembre, recordando que estaban desbordadas y relataban hecho que sufrían en su ámbito laboral. Recordó que estas habían sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes, precisando que los gestos fueron obscenos, y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo, comida y descanso. A raíz de ello activo un protocolo previsto para estos casos.

Que, de lo relatado por los testigos, y en el análisis respecto de la veracidad de sus dichos debo señalar que la testigo F, resulta poco convincente a la hora de expresar inconsistencias cuando relata cómo sucedieron los hechos, no identificando en espacio temporal en el cual se formularon las quejas de las peticionantes, minimizando el reclamo, lo que ya de por sí evidencia una falta de competencias para advertir cuestiones basadas en estereotipos de género.

Por su parte de los relatos de la testigo C quedó acreditado que 16/9/2024 las actrices ya visibilizaban y fueron capaces de exteriorizar la violencia y el acoso que padecían, lo cual aconteció con fecha posterior a la últimas sanciones disciplinarias.

Analizado ello resta determinar si la conducta de la demandada se encuentra ajustada a derecho en el uso razonable del poder disciplinario que como empleador se le atribuye.

Es sabido que la LCT en su artículo 67 dispone en cuanto a las facultades disciplinarias: “El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador...Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho”

De lo mencionado se desprende que las sanciones deben ser aplicadas en tiempo útil, señalando la doctrina que son recaudos para su ejercicio la contemporaneidad, la proporcionalidad y la no duplicación de las sanciones.

Y es precisamente el recaudo de la proporcionalidad el que no se advierte fuere respetado de manera racional por la empleadora, atento que para evaluar una sanción no se debe tener en cuenta la gravedad, sino también en sus antecedentes, y su antigüedad. En resumen, se desprende que el empleador no puede aplicar una sanción grave ante una falta leve, so pena de actuar de manera irracional, lo que equivale a una falta de justificación basada en parámetros objetivos.

De lo que se desprende de la prueba documental, los legajos de las actrices, las mismas solo habían sido sancionadas en una oportunidad a lo largo de toda la relación, por un hecho que fuera de mucha mayor trascendencia o perjuicio para la demandada, nótese que en esa oportunidad se había sustraído un mueble, y

se las sancionó con suspensión por 5 y 2 días respectivamente

Ahora bien, transcurrido un tiempo y luego de las actoras se animará a visibilizar y hacer público los acosos y violencia que padecían en el marco de su relación laboral, se las acusa de cometer una falta menor como lo es sacarse caso y antiparras en un lugar alejado de riesgo, y de manera desproporcional se procede, a sancionarlas con un despido lo cual a claras luces aparece como desproporcionado.

Esta actitud del empleador no puede ser considerada como ajustada a derecho, sino que por el contrario soslaya un abuso en el uso del poder disciplinario, lo cual no puede generar una injuria de tal magnitud como las que requiere el art 242 LCT, para tener por justificado un despido, en razón de no poder continuar el vínculo laboral.

Es en razón de lo expuesto que, no puede justificarse el despido formalizado por la demandada en los términos del art 242 LCT, resultando el mismo injustificado.

3. Descartado ello, corresponde ahora analizar si se dan los supuestos que ameriten encontrarnos ante un hecho discriminatorio, que pueda subsumirse en la legislación vigente.

Analizando la normativa vigente debemos señalar que el estado Argentino ha asumido un compromiso internacional de conferir una tutela judicial efectiva.

Que dicha tutela no puede concretarse en el plano de la realidad sino se impone un necesario enfoque de género, lo cual requiere la aplicación tanto de la norma internacional como nacional en materia de igualdad y no discriminación hacia la mujer.

En este orden de ideas mediante la reforma constitucional del año 1994, se ha dado en configurarse lo que se denomina un bloque de constitucionalidad. Ello en razón de que el art 75 inc 22. Reconoce carácter de supraconstitucionalidad a los tratados de Derechos Humanos, y un valor supra legal a los demás Tratados y Pactos Internacionales de Derecho.

Entre los documentos que gozan e rango constitucional merecen destacarse

Declaración Universal de Derechos Humanos, art 2 que prevé “toda persona tiene derechos y libertades proclamados por esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Asimismo, la convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, La convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Con relación a los Convenios de la OIT se destaca en primer lugar el convenio 100 relativo a la igualdad entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor) el convenio 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación y el convenio 190 de prohibición de todo tipo de violencia acoso en ámbito laboral, el cual reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género.

También se debe enfatizar la Convención Interamericana para la prevención, sanción y eliminación de todo tipo de violencia contra la mujer, Convención de Belem do Pará.

A nivel normativo nacional contamos con la ley nacional 26.478 para prevenir sancionar y erradicar la vi

olencia contra la mujer.

Y en un orden similar la provincia de Neuquén ha sancionado la Ley provincial 2786, para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer.

En este contexto el ámbito americano por su parte resulta obligatorio la aplicación de los tratados de derechos humanos en las condiciones de su vigencia, tal como dispusiera la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso "Orellano c/Chile" y esto refiere a que deberán ser aplicados conforme a las interpretaciones que de ella haga tanto la CIDH como también los comités encargados de la interpretación de los mismos.

Asimismo, el derecho argentino se encuentra vigente la ley Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios). La cual en su artículo 1 dispone: "quien arbitrariamente impida obstruya restrinja o de algún modo menos cabe el pleno ejercicio sobre las bases de la igualdad de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionado. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza religión nacionalidad opinión político gremial, sexo posición económica condición social o caracteres físicos".

Demás esta destacar que dentro de los derechos y garantías fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional se encuentran los derechos laborales.

El Art 17 dispone que "se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. "El Artículo 81 reitera que "el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Por su parte el artículo 17 bis, prevé que "las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por si se dan en la relación".

En concreto se desprende de la normativa, lo que se prohíbe son las discriminaciones arbitrarias, pero no impediría un trato distinto entre situaciones diferentes.

Ahora bien con la reforma de la ley bases 27.742 se incorporó en la LCT , el artículo 245 bis, que expresamente se destina al despido discriminatorio. "Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, de religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, genero, orientación sexual, posición económica caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal y en caso de sentencia que corrobore el origen discriminatorio del despido corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento de la establecida por el artículo 245 de la ley 20744.

Y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos l

os efectos.”

Dicho ello corresponde determinar si el despido efectivizado por la demandada puede superar el escollo de la discriminación.

Debo mencionar que, de las pruebas rendidas en autos, se desprende que los testimonios son contestes en afirmar, el mal clima laboral, la actitud de acoso y hostigamiento del Sr. Fuentes hacia las actoras, en la misma línea los testigos arriados por la demandada dan fé del mal clima laboral, como también que habían recibido reclamos por escritos en esta línea.

En este contexto la violencia que se ha acreditado no solo ha sido física y psicológica, sino que también ha existido violencia institucional, por parte de la empleadora, lo cual queda acreditado con su pasividad, ante el reclamo de las actoras y la testigo, minimizando la situación de acoso que padecían las mismas lo cual no hace más que agravar los padecimientos denunciados, sino que también le suma la desazón con la que se encontraron por parte de su patronal al momento de convalidar sus versiones, como tampoco tomar medidas para poder poner en práctica el protocolo que la Casa de la Mujer refería, o capacitación en la materia, dentro del establecimiento. No consta tampoco que se sancionara al Sr. Fuentes por tales hechos, lo que no hace más que validar la versión de las actoras, quienes estaban sometidas a un clima de violencia laboral.

Ahora bien, la cuestión a dilucidar es si ello conllevó a que la relación laboral se extinguiera por motivos discriminatorios.

Lo cierto es que tengo pleno convencimiento por las circunstancias de modo y tiempo como se suscitaron los hechos, las actoras no solo padecieron una violencia de género, a raíz de los estereotipos que subyacen en la empresa y se desprenden de los testimonios, sino que el remedio que se aplicó al valiente hecho de denunciar tal actitud, fue un acto discriminatorio en razón del género, disponiéndose un despido con aspiraciones de justificado, que como he sostenido, no logra acreditarse.

En concreto sostengo que las actoras, han sido víctima de un despido discriminatorio en razón de género.

5. Inconstitucionalidad del 245 bis

Resuelto ello me adentraré a analizar la constitucionalidad del artículo 245 bis.

Es sabido que los jueces en la labor que desarrollamos un control difuso de constitucionalidad y en ese marco debemos analizar si la norma se ajusta no solo a la Constitución sino también a las Convenciones que gozan de valor supra constitucional, art 75. Inc 22. También entiendo que esta es una cuestión muy delicada y que solo puede recurrirse a ella en última instancia.

Que la CSJN ha facultado a los jueces a declarar la inconstitucional de las normas que no superen ese test de convencionalidad y aun de oficio, como lo resolviere en los precedentes Mill de Pereira, Banco Comercial de Finanzas, y Pereyra.

Dicho ello la redacción del artículo 245 bis se encuentra en una grave colisión, no solo con la Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios) la cual se encuentra vigente, sino con toda la interpretación que la CSJN viene desarrollando en la materia.

Así en la causa “Álvarez c/Cencosud”, la Suprema Corte ya había declarado el carácter discriminatorio de

un despido y dispuso la reinstalación de aquellos empleados, que habían sido despedidos por sus opiniones gremiales.

En el caso "Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s Amparo" la CSJN se pronunció sobre un despido considerado discriminatorio estableció un estándar probatorio luego de reconocer la dificultad que pesan sobre las víctimas en estos litigios.

Luego en lo que hace estrictamente al trato discriminatorio por razones de género la CSJN en la causa "Cisneros Mirtha", había resuelto expresamente que producto de una cuestión de género nos encontrábamos ante una segregación horizontal, impidiendo a la peticionante poder desempeñar las tareas de chofer de colectivo, para las cuales se encontraba capacitada, solo por el hecho de ser mujer.

A su vez en dicho precedente dispuso un estándar probatorio que basta a la actora acreditar hechos que prima facie hagan presumir la causal de discriminación, para que la demandada tenga que demostrar que objetiva y racionalmente el despido o su actitud obedece a otras circunstancias.

A ello se puede agregar que en la causa "Borda" la CNAT sostuvo igual criterio y estándar probatorio, (en hechos similares) en los cuales además ordenó a la empresa que incorporara personal femenino como chofer hasta cubrir un 30 % de su personal.

Dicho ello se advierte que la norma del artículo 245 bis LCT, atenta regresivamente violando el principio de continuidad, progresividad e igualdad que rigen el Derecho Laboral.

En este orden de ideas deviene que el trabajador por su condición de tal, se encuentra más desprotegido que el ciudadano común, quien sí estaría habilitado a solicitar en el marco de la ley 23.592 el cese o dejar sin efecto el acto discriminatorio y una reparación integral.

De esta manera se advierte que el nuevo artículo 245 bis de la LCT viene a poner coto a la Jurisprudencia imperante en la materia en cuanto al estándar probatorio y la reinstalación en sus puestos de trabajo de las víctimas de los actos discriminatorios.

Así dicho, el art 245 bis, no hace más que permitir la discriminación con la condición de abonar una indemnización agravada y tarifada, lo cual va en contra de todos los tratados de Jerarquía constitucional a art 75, inc. 22 CN.

En virtud de lo expuesto es que me encuentro convencido por las razones brindadas que la norma dispuesta por el art 245 bis LCT se encuentra en clara colisión con normativa Convencional como Constitucional, y corresponde hacer lugar al pedido de declaración de inconstitucionalidad de la misma, debiendo regirse la causa de autos en lo pertinente a la reparación de este hecho discriminatorio por la ley 23.592.

Es por tal motivo que haré lugar a la medida cautelar innovativa, disponiendo el cese del acto discriminatorio, y la reinstalación de las actoras a sus puestos de trabajo.

6. Reparación Integral.

En lo atiente a la indemnización requerida por las actoras, considerando que el despido no procederá por ser el mismo consecuencia de un acto discriminatorio, corresponde hacer lugar al pedido de salarios caídos por la suma de \$ 13.200.000 (\$ 1.100.000 x 12 meses) para cada una de las actoras.

En lo que hace a la reparación de daños patrimoniales y extramatrimoniales que las actoras solicitan, en

primer término y como consecuencia de la declaración de inconstitucionalidad del art 245 bis LCT, la misma deberá subsumirse en lo que disponen el derecho común, Código Civil y Comercial de la Nación.

Es sabido que todo ciudadano tiene derecho a una reparación integral por todo daño que sufriere a su integridad personal, tal como nuestra CSJN reconociera en autos “Gunther” y “Santa Coloma”.

El artículo 1716 del CCyC dispone: “La violación del deber de no dañar a otro, o el incumplimiento de una obligación, da lugar a la reparación del daño causado, conforme con las disposiciones de este Código”.

Es sabido que para que exista derecho a esta reparación habrá que acreditar los elementos constitutivos del daño. En este caso las actoras no acreditan cual ha sido el perjuicio material que han sufrido, si bien puedo presumir que el pago de los salarios caídos puede compensarlos. Aun así, es carga y deber del peticionante acreditar los mismos los cuales no ha ocurrido, motivo por el cual rechazo la petición de reparación de daño material.

Distinta suerte correrá la reparación del daño extrapatrimonial, el artículo 1744 del CCyC dispone “ El daño debe ser acreditado por quien lo invoca, excepto que la ley lo impute o presuma, o que surja notorio de los propios hechos”.

En esta clase de daño el interés afectado es la violación de la integridad personal la salud psicofísica sus afecciones espirituales legítimas.

De los hechos que se han tenido por acreditados surge palmario que las actoras han sufrido un daño a su dignidad que es el bien protegido ante un hecho discriminatorio, han tenido a su vez que reclamar ante un sindicato, exponiendo sus pesares, como también lo hicieron ante la empresa, y la Casa de la mujer, todo ello conlleva una revictimización en las mujeres que pudieron advertir y no tolerar más estos roles de géneros que habilitaban el trato denigrante.

Es por ello que hace lugar a la reparación conforme a satisfacciones sustitutivas y compensatorias, aun cuando no cuente con un parámetro que solicitaren las actoras.

En mi deber de conocer el derecho y resultando que el daño extrapatrimonial no debe guardar relación con el patrimonial si no que debe configurar una satisfacción sustitutiva, considero razonable parámetro otra normativa de la LCT en su Artículo 182 dispone una indemnización especial, cuando protege a la mujer ante un despido que también es discriminatorio, aun cuando se base en otra causal.

En razón de lo dicho prospera el daño moral por la suma de \$ 14.300.000 (\$1100 x un año de sueldo, aditándose SAC) para cada una de las actoras.

7.Costas

En razón de cómo se resuelven los presentes las costas deberán imponerse a la demandada, art 17 (921) por el principio de la derrota.

8-Intereses

En lo relativo a los intereses, deberá calcularse los mismos desde la mora y desde el efectivo consumación del daño (09/10/2024), hasta su efectivo pago, conforme el criterio fijado por nuestro Tribunal Superior de Justicia en acuerdo 1/2025 fallo “Trotelli”, en oportunidad de practicarse planilla de liquidación en los términos del art 51, LCT por Despacho Especializado

En razón de lo vertido, doctrina y legislación aplicable,

RESUELVO

1) Hacer lugar a la demandad iniciada por las Sras. LL y CR condenando a BETA SA, a que en un plazo de 5 días reinstale a las mismas en los puestos de trabajo que desempeñaban en la empresa con igual salario, y categoría, y a abonar en el plazo de 5 días a la Sra. LL la suma de \$ 27.500.000 y a la Sra. 27.500.000 más intereses calculados conforme los considerandos,

2) En razón de cómo se imponen las costas en el presente regulo los honorarios de la Dra. Abogada de la actora en suma equivalente al 16 % del monto de la condena más intereses, a la Dra. Apoderada de la actora en la suma equivalente al 6,4 % del monto de condena más intereses y a la Dra. Abogada de la demandada, en su doble carácter en el 18% del capital más intereses, los cuales se liquidarán al momento de practicar planilla en oportunidad del art 51 LCT. Para la determinación de los mismos se ha tenido en cuenta su labor y éxito en el resultado del proceso (art 6,7,8,9,10,20,39, 48) ley 1594)

3) Tasas y contribuciones determínese e intímese en oportunidad de practicar planilla de liquidación en los términos del artículo 51, y de conformidad a lo dispuesto por la circular 09/2019 de la Administración General del Poder Judicial.

Regístrese y Notifíquese electrónicamente.

POSTULANTE: MARIANA MENDES

Neuquén, 1 de Octubre de 2025.

VISTOS los autos caratulados "LL y Otro. c/ BETA S.A. S/ Despido (Expte.../2024) de este Juzgado Laboral Nro. 3 de esta ciudad de Neuquén, traídos a despacho para dictar sentencia, y de los que:

RESULTA:

Que a fs. 2 -34 se presentan las Sras. LL. CR. Mediante apoderada legal de SS y con el patrocinio letrado de VF para interponer demanda laboral sumarísima contra la empresa BETA SA en los términos del art. 1 de la Ley 23.592, solicitando el cese de comportamiento discriminatorio y violento, solicitando además que se declare la nulidad del despido y la reincorporación en sus puestos de trabajo con más el pago de los salarios de tramitación.

Reclaman daño moral y material.

Sostienen que el despido que les comunica la empresa resulta ser una represalia discriminatoria por haber denunciado actos de acoso sexual, hostigamiento y violencia por parte del supervisor Sr. Fuentes. Indican que el despido es comunicado tras haber denunciado la situación ante sus superiores, sindicato, siendo despedidas en fecha 9 de Octubre de 2024.

Indican que comenzaron a trabajar en el año 2019, y que a partir del año 2023 le fue asignado al Sr. Fuentes al sector donde las actoras trabajaban.

Relatan que en el año 2023 el Sr. Fuentes al haberse asignado el mismo área de trabajo con las actoras, éstas comienzan a producirse actos de hostigamiento, persecución violencia, discriminación y acoso hacia ambas.

Indican que durante los cinco años de trabajo, ambas cumplieron de manera leal y eficiente con las obligaciones derivadas del contrato, referenciando que ello surge de los legajos, hasta que se visibilizaron las conductas inapropiadas y reprochables atribuidas al Sr. Fuentes.

Exponen que el Sr. Fuentes es integrante de la empresa y que ocupan cargo de superior jerárquico, y quien desplegaba conductas de acoso, descalificación, cosificación, burlas y de connotación sexual de las que resultaron ser víctimas. Asimismo indican que durante la jornada laboral realizaba actos degradantes y dotaba de contenido sexual a las órdenes o interacciones.

Detallan que entre los múltiples actos que denuncian, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente los genitales, como asimismo que al interactuar con ellas el nombrado Fuentes realizaba gestikulaciones simulando introducir un miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño entre tantos otros actos de igual tenor sexista. Que todos éstos actos eran acompañados con burlas degradantes y de un menosprecio manifiesto, los que eran asimismo realizados frente a demás compañeros de trabajo, ante los pedidos que se le hacían a fin de que cesara con tales conductas.

Indican que ante ello y por la angustia que estos actos les generaban, sumado a la impotencia, deciden denunciar la situación ante el supervisor, marcando que no se tomaron medidas concretas de ningún tipo.

Sostienen que luego de ello pusieron también en conocimiento de Recursos Humanos, recibiendo por parte de este sector que no podían recibir la denuncia por escrito porque ya existía una anterior presentada por otra trabajadora sobre el mismo tema, sin perjuicio de que ya se había informado en la sede a Neuquén y que se encontraban esperando instrucciones.

Mencionan que ante la inacción, acudieron al Sindicato y a la Casa de la Mujer del Municipio donde fueron atendidas para abordar la situación.

Enfatizan que luego de visibilizar la problemática, se presentaron a trabajar y que se les impidió el ingreso, siendo notificadas en una oficina del despido. Que se les comunicó que el despido encontraba la motivación por no usar cascos de seguridad entre las 13:10 y las 13:15 horas, invitándolas a retirarse y esperar el envío de los telegramas.

Solicitan se decrete la nulidad del despido y la reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo.

Plantean la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la LCT.

Reclaman los salarios de tramitación con más una indemnización por daño moral y material. Ofrecen prueba.

II.- A fs. ...corrido el traslado a la contraria, se presenta la DEMANDADA por apoderado para contestar de manda, realiza las negativas generales y específicas.

Relata la versión de sus dichos sosteniendo que la demandada posee en la provincia tres aserraderos, todos con tecnología de punta totalmente automatizados en distintos sectores de los establecimientos.

Relata que los empleados son capacitados por el peligro que conlleva la producción industrial.

Dice que por ello la empresa da importancia a la seguridad en los procedimientos.

Indica que en el caso de autos, la relación laboral de las actoras, con la empresa comenzó a sufrir un desgaste por los hechos que a continuación pasa a detallar: Que el día 27 de febrero del corriente año, el capataz Fuentes le solicitó al personal que fueran a limpiar y acomodar una vivienda institucional que estaba vacía.

Que la actora LL, decide sin permiso de su capataz y/o autoridad alguna sustraer un placard, y llevárselo para su casa ubicada, a unos cincuenta metros del aserradero con la complicidad y ayuda de la Sra. CR.

Enterado de esta irregularidad su capataz Fuentes, pone en conocimiento del encargado del aserradero de Las Ovejas, quien remite mail a administración central a efecto de consensuar que medidas aplicarles a las trabajadoras por los hechos ocurridos

Cito textual Mail enviado de aserradero las ovejas, manifestando que se trataba de un robo.

Por lo relatado anteriormente la empresa dispuso de 5 días de suspensión a LL y se la apercibió que de reiterar conductas inapropiadas será despedida por su exclusiva culpa. Y a la Sra. CR una suspensión de dos días con apercibimiento que de reiterar conductas inapropiadas sería despedida por su exclusiva culpa.

Sostiene que ante esta medida aplicada por la empresa, las empleadas realizaron un reclamo en el sindicato por persecución y asimismo indica que reunidos con el secretario general del gremio y habiendo tomado conocimiento de los hechos ocurridos con la sustracción del mueble, el gremio manifestó que no podía hacer defensa alguna al trabajador por el grave hecho ocurrido.

El día 26 de septiembre del corriente los Sres... del área de RRHH y Seguridad e Higiene de la empresa dieron una charla del uso del casco y de todos los elementos de protección personal (EPPP), que deben usarse obligatoriamente mientras se esté en las instalaciones del aserradero, dado que es una actividad de alto riesgo donde se operan maquinaria automática en un proceso productivo.

Indican que el día 3 de octubre a solo siete días de dada la capacitación alrededor de las 13 hs. el encargado de Seguridad e Higiene las observa por las cámaras a las actoras dirigiéndose de remanufactura al aserradero sin los cascos puestos.

Indican que el día 8 de octubre las actoras incurrían en otro desvío, siendo aproximadamente las 11hs y por alrededor de 40 minutos se observa a las trabajadoras sentadas sin las gafas y cascos de seguridad usando el teléfono móvil.

Ante esta situación la empresa decide despedirlas con justa causa, exponiendo que no existiendo motivos discriminatorios, ilegales ni violentos.

Sostienen que las despide con justa causa dado la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras.

Ofrece Prueba. Peticiona solicitando el rechazo de la demanda con costas a la contraria.

Existiendo hechos controvertidos, produciéndose la prueba, y certificada que fuera la misma. Se ponen los autos para alegar, y se llaman autos para sentencia.

CONSIDERANDO:

Que tal como ha quedado trabada la Litis, resulta imperioso indicar a prima facie cuáles son los hechos que resultan contestes, y asimismo el hecho controvertido.

I. HECHOS CONTESTES.

Que las actoras L.L. y C.R. trabajaron para la demandada BETA S.A. desde el año 2019 desempeñándose bajo el área bajo supervisión del Sr. Fuentes a partir del año 2023, momento en que éste pasó a realizar funciones de supervisión en el sector de las actoras.

Que percibieran un salario de \$1.100.000 (Un millón cien mil pesos)

Que hubieran existido actos a partir de Febrero de 2024 que generase un conflicto en la relación de trabajo.

Que existieron reclamos de las trabajadoras por ante el Sindicato.

Que hubiera habido un despido en fecha 9 de Octubre de 2024.

II. HECHOS CONTROVERTIDOS.

Los hechos controvertidos resultan de la causa del despido impuesto por la empleadora en tanto que ésta sostiene haber sido motivada por causa de la falta de elementos de seguridad y por alegar que las trabajadoras hubieran sustraído bienes de la vivienda institucional de la empresa.

Por su parte las actoras sostienen que el despido que se dispone resulta ser un acto discriminatorio en tanto que resulta ser una represalia por haber denunciado hechos y actos de acoso y violencia en el ámbito del trabajo causados por un superior jerárquico.

III.-

A los fines de dar tratamiento a los planteos de manera ordenada, me adelantaré a indicar haré lugar en su totalidad a la demanda incoada por las actoras, considerando que estamos frente a un despido discriminatorio y que por ello se violentan palmariamente las normas de jerarquía constitucional e incluso supra constitucional, declarando asimismo la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la LCT. En tal sentido y por las consecuencias que el despido discriminatorio ocasiona, también me adelantaré a indicar que la me

didat cautelar solicitada resulta en su tratamiento, abstracta.

Veamos.

III. EL DESPIDO.

Tal como lo indiqué, los actos a los que se vieron expuestas las actoras, siendo víctimas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo seguido de una evidente persecución ante las denuncias, sumado a la inmediatez que existió respecto de la reacción de la patronal para despedir luego de que fueran denunciados los actos de violencia, y sin que la empleadora hubiera probado que existieran hechos con entidad ó causa suficiente para generar el distracto decidido tal cual lo prescribe el art. 242 de la LCT, diremos que nos encontramos frente a un despido arbitrario y discriminatorio.

Por un lado considero que no existe causa que amerite la ruptura del vínculo e los términos del art. 242 de la LCT.

Establece dicho artículo: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, las modalidades y circunstancias personales en cada caso...”.

Así es que de acuerdo a la prueba aportada a la causa surge que no existieron causas que ameritara la denuncia rupturista, en franca violación al principio de conservación del contrato previsto en el art. 10 de la LCT.

Recordemos en este sentido que la empleadora pretende justificar el despido ante la falta de cumplimiento de los elementos de seguridad sucedido en fechas 3 y 8 de Octubre de 2024, mientras que asimismo justifica el despido por una situación acaecida en Febrero de 2024, es decir, ocho meses antes dado por la sustracción de un mueble, cuestión ésta sobre la que también resultó ser controvertida y no probada, y habiendo para ello impuesto sanciones previas, sin perjuicio de que tales sanciones resultan haber sido cuestionadas por las accionadas.

Así es que no encontramos en este sentido que la patronal incurra a mi criterio en una doble sanción al fundar su despido en hechos previamente sancionados.

En tal sentido es que encuentro que no se encuentra probado que el despido hubiera encontrado causas que dieran lugar al distracto y menos aún que no tuvieran que ver con la represalia o reacción que adopta luego de haberse denunciado los actos de violencia y acoso llevadas a cabo por un superior jerárquico respecto de las actoras.

Ello resulta asimismo impuesto por la carga dinámica de la prueba, doctrina legal sentada en el precedente de la CSJN “PELLICORI”. “ALVAREZ c/ CENCOSUD”, entre otros que expresamente determina que es a quien se alega el acto discriminatorio a quien le incumbe probar que de su parte no ha habido ningún tipo de discriminación.

No surge de las testimoniales, ni de la restantes pruebas aportadas a la causa que hubieran existido hechos que dieran lugar para lograr romper el vínculo válidamente. A mi criterio, las supuestas faltas endi

lgadas a las actoras hubieran en todo caso merecido otras sanciones menos gravosas, pero de ninguna manera alcanzar la máxima sanción.

Considero asimismo que la inmediatez entre la decisión del despido frente a las denuncias realizadas por las actoras en plena coincidencia con los testimonios brindados por los Sres. "A", "B", "C", y "F", todos ellos dando cuenta de la existencia de los actos de acoso y violencia en el ámbito del trabajo, hacen presumir que el despido comunicado encuentra la motivación de represalia alegada por las actoras.

Ello asimismo de acuerdo a las restantes pruebas de informes que dan cuenta de las denuncias realizadas por las actoras.

En tal sentido encuentro que el despido es discriminatorio de acuerdo a lo prescripto por el art. 1º de L. 23.592, resulta ser un acto nulo de nulidad absoluta, debiendo por ello generar la inmediata reinstalación en el puesto de las actoras con el pago íntegro de los salarios y los daños que se reclaman. Sobre este punto volveré más abajo.

A los fines de no desviar el amparo rente a los actos de discriminación padecidos por las actoras, no sólo por los actos de violencia y acoso en el ambiente del trabajo basados en su condición de mujeres, sino además frente al distracto como modo de represalia, otorgando un claro tratamiento diferenciado frente al resto de la comunidad laboral, es que resulta imperioso indicar que fundó el amparo del derecho vulnerado de las actoras en Convenio 111 y 190 de OIT ratificada por la Ley 27850- y su Recomendación 206, PID ESC, CEDAW, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer"; Art. 14 bis de la CN, y Ley de Protección de la Mujer, Ley 2786 y los restantes Convenios de OIT que expresamente amparan la protección frente a los despidos y el trato desigual.

Recordemos en tal sentido que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 1 se proclama que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

El Convenio 111 sobre discriminación establece en su preámbulo establece "...considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos..." determinando asimismo este Convenio se designa como "discriminación" "...1 a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada por motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados...".

Por su parte el Preámbulo del Convenio 190 de OIT establece:

"...Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso...Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes...y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable acabar con la vio

lencia y el acoso en el mundo del trabajo...”

Establece el artículo 2 de dicha Convención 190: “El presente convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y prácticas nacionales, así como las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual...”.

El artículo 3 por su parte establece: “El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.”; artículo 4 “...velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo...”.

Por todo lo expuesto y siendo que el despido resultó ser una reacción desmedida, y motivada a mi entender en razón de las denuncias realizadas por las actoras, generando una situación intolerable y pasible de recomposición a la luz de la totalidad de la normativa de Derecho Internacional y de nuestra CN su art. 14 bis, y específicamente resultando ser un acto de nulidad absoluta tal cual lo prescribe el art. 1 de L. 23.592 -Ley Antidiscriminación- es que encuentro que deberán ser reparados de manera íntegra la totalidad de los daños que las actoras padecieran por causa del acto de discriminación causado por el despido.

En tal sentido es que merece recordarse el art. 1º de L. 23.592 que establece: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 245 BIS LCT.

De acuerdo a la totalidad de los cuerpos de Normas Internacionales de Derechos Humanos u normativa de OIT adoptados por nuestro país con jerarquía incluso supra constitucional a partir de la Reforma del año 94, y de acuerdo al debido control de convencionalidad y constitucionalidad que recae en el Poder Judicial de acuerdo al control difuso, es que me resulta imperioso decretar la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la LCT, por contrariar claramente los postulados, y los derechos reconocidos en las normas de mayor jerarquía.

En este sentido es mi deber poder determinar que una norma de menor jerarquía como lo es el art. 245 bis, atenta contra los actos de discriminación sobre los que me he explayado, sumado a la debida protección que merece tener la persona que trabaja, y que nace del Derecho HUMANO al Trabajo reconocido en la casi totalidad de los cuerpos de normas internacionales.

Sostener este artículo 245 bis, que dispone la existencia de una causal basada en cualquiera de las formas de discriminación, es sostener una violación palmaria a los Derechos Humanos, cuestión que merece su reproche en la máxima expresión, y la que encuentro que no es otra que declarar la INCONSTITUCIONALIDAD de la misma.

Por ello es que además de ser inconstitucional la norma, deberá decretarse la nulidad del despido volviendo las cosas al estado anterior, y en tal caso dispongo la reinstalación inmediata con más el pago de l

a totalidad de los daños causados a saber.

En tal sentido la medida cautelar solicitada deviene en su tratamiento abstracta.

IV. DAÑOS - SALARIOS - INTERESES.

Siendo que el despido se dispone en fecha 9 de Octubre de 2024, y habiéndose interpuesto la demanda en fecha 9 de Noviembre de 2024, (dato que integro a los fines del cálculo) diré que haré lugar la totalidad de los salarios que correspondieron abonarse y que resultan haberse devengado a tenor de la reinstalación que se dispone.

El total adeudado por este rubro alcanza la suma de \$15.483.000 para cada una de ellas.

Tal monto surge de multiplicar \$1.100.000 con más el aguinaldo proporcional de acuerdo a lo sentado en el precedente "Reyes Barrientos", con más el aguinaldo del año en curso.

Asimismo haré lugar al pago del daño moral padecido por las actoras estimando que el mismo alcanza una suma equivalente a seis (6) meses de salarios. En tal sentido estimo que este rubro deberá prosperar entonces por la suma de \$ 7.146.000 (Siete Millones ciento cuarenta y seis mil pesos)

En tal sentido es que cada salario como asimismo el daño moral devengará un interés de tasa Activa del Banco Provincia sin capitalizar, a tenor de lo dispuesto por el acuerdo 1/25 en autos "Trotelli" desde que cada haber resultó ser adeudado.

Para el caso en que las sumas no resulten ser efectivizadas podrán ser capitalizadas desde la sentencia hasta su efectivo pago.

Todo ello de conformidad a la "RESTITUTIO IN INTEGRUM", que obliga a reparar a las personas en cuanto hubieran sido despojadas, tal cual lo ordenase en reiterados antecedentes la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Por todo lo expuesto FALLO: I.- Hacer lugar a la demanda en su totalidad incoada por las ACTORAS; II.- ORDENAR la inmediata reinstalación de las actoras en sus puestos de trabajos con más el pago de las sumas de \$22.629.000 (VEINTIDOS MILLONES SEISCIENTOS VEINTINUEVE MIL PESOS) para cada una de ellas con más los intereses dispuestos en el considerando respectivo en el plazo de cinco días; III.- Condenar en costas a la DEMANDADA vencida de conformidad con lo normado en el art. 68 del CPCyC; IV.- HONORARIOS. Regulo los honorarios de los letrados de la parte actora en orden del 16% del monto por el cual prospera la demanda con más los intereses correspondientes y determinados en el considerando para el apoderado y en el 12% del patrocinante de la parte actora con más el IVA de corresponder. Por su parte regulo los honorarios de los letrados de la demandada en el orden del 12% del monto por el cual prospera la demandada con más los intereses indicados en el considerando. Todo ello de conformidad de acuerdo con lo normado en los arts. 7,8,9 de L. 1594 y L. 2933 V). Firme que se encuentre la presente, pasen por Despacho Especializado a practicar planilla determinándose la Tasa de Justicia y Contribución conforme el art. 51 de L. 921 bajo aparcibimiento de ejecución; VI).- Regístrese en el Protocolo. Notifíquese.

Fdo...JUEZ.

Registrado en el Protocolo de Sentencias najo Nro...de fecha...

POSTULANTE: VICENTE RUSSO

Neuquén, 1 de Octubre de 2025,

Autos y vistos: vienen las presentes actuaciones para resolver caratuladas: “LL y otra C/ BETA S.A. s/ s umarísimo ley 23.592”,(la caratula es un dato incorporado por el postulante que no varía la resolución d el caso planteado) en las cuales las actoras alegan la existencia de un despido discriminatorio de parte de la demandada y reclaman ser reincorporadas a sus puestos de trabajo, con más el pago de los salarios de tramitación y daño moral y material sufrido.

A fs se presentan las actoras representadas por su letrada apoderada SS con patrocinio letrado de V F y exponen que comenzaron a trabajar en la empresa BETA S.A. en 2019. En 2023, el supervisor Fuentes fu e asignado a su sector, y a partir de ese momento, ellas comenzaron a sufrir actos de acoso sexual, como gestos degradantes, señas obscenas y burlas. Tras denunciar la situación a sus superiores y al sindicat o, fueron despedidas el 9 de octubre de 2024.

Explican que en el año 2023 el Sr. Fuentes, asumió funciones en el sector donde prestaban servicios las actoras, compartiendo el mismo ámbito laboral, y que desde entonces comenzaron a producirse actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso hacia ambas trabajadoras. Que durante toda la relación laboral, que se extendió por cinco años, cumplieron de manera leal y eficiente con las obligaciones derivadas del contrato, lo que se evidencia en sus legajos, hasta que se visibilizaron las conductas inapropiadas y reprochables atribuidas al Sr. Fuentes. Reiteran que el mismo es integrante de la empresa y superior jerárquico de las actoras, que desplegaba conductas de acoso, descalificación, cosificación, burlas y acoso de connotación sexual, de las que resultaron víctimas.

Que durante la jornada laboral realizaba actos degradantes y dotaba de contenido sexual a las órdenes o interacciones con las trabajadoras. Detallan que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales.

Que al interactuar con ellas, realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomar objetos y compararlos con su tamaño, y que en una oportunidad, mientras las actoras armaban un mueble bajo mesada, efectuó gestos a otra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino. Que estas acciones se acompañaban de burlas degradantes y de un menosprecio manifiesto, ignorando las observaciones o pedidos que se le hacían para que cesara en su comportamiento. Aducen que, como consecuencia de la angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación ante su supervisor, Sr. ..., sin que se adoptaran medidas concretas. Que luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, donde le manifestaron que no podía recibir la denuncia por escrito ya que existía una anterior presentada por otra trabajadora, sobre el mismo tema, y que todo se había informado a la sede central en Neuquén, debiendo esperar instrucciones. Mencionan que, ante la inacción, acudieron al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Neuquén y a la Casa de la Mujer del Municipio, donde fueron atendidas

y se comenzó a coordinar gestiones para abordar la situación de violencia denunciada.

Refieren que, luego de visibilizar la problemática, el 9 de octubre de 2024 se presentaron a trabajar y se les impidió el ingreso, indicándoseles que pasaran por la oficina donde se les leería una notificación. Que, se les comunicó que quedaban despedidas por no usar el casco de seguridad entre las 13:10 y las 13:15 horas, invitándoseles a retirarse y esperar el envío de los telegramas de despido.

Ofrecen prueba, fundan en derecho, citan jurisprudencia y solicitan la Nulidad del despido y la reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo planteando la inconstitucionalidad del Art 245 Bis de la LCT (incorporado a la ley 20744, a través de la sanción de la ley bases 27.742, en julio de 2024) con más el Pago de salarios caídos (salarios de tramitación) y una indemnización por daño moral y material.

A fs.se presenta la empresa demandada, contesta la demanda, efectúa las negativas de rigor y expone su versión de los hechos, aduciendo: "La empresa demandada, posee en la provincia tres aserraderos, uno en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha Alumine y el tercero en la ciudad de Las Ovejas, todos con tecnología de punta, totalmente automatizados en la corta, saneamiento, secadero y remano factura. Para poner en marchas los mismos los empleados son capacitados por el peligro que conlleva producción continua industrial.

Manifiesta la importancia que la empresa le da a seguridad en los procedimientos, así como a los elementos de seguridad personal que los empleados deben usar dentro de los aserraderos.

Indica que en el caso de autos, la relación laboral de las actoras, con la empresa comenzó a sufrir un desgaste por los hechos que a continuación pasa a detallar: Que el día 27 de febrero del corriente año, el capataz Fuentes le solicito al personal que fueran a limpiar y acomodar una vivienda institucional que estaba vacía.

Que la actora LL, decide sin permiso de su capataz y/o autoridad alguna sustraer un placad, y llevárselo para su casa ubicada, a unos cincuenta metros del aserradero con la complicidad y ayuda de la Sra. CR.

Enterado de esta irregularidad su capataz Fuentes, pone en conocimiento del encargado del aserradero de Las Ovejas, quien remite mail a administración central a efecto de consensuar que medidas aplicarles a las trabajadoras por los hechos ocurridos

Cito textual Mail enviado de aserradero las ovejas, manifestando que se trataba de un robo.

Por lo relatado anteriormente la empresa dispuso de 5 días de suspensión a LL y se la apercibió que de reiterar conductas inapropiadas será despedida por su exclusiva culpa. Y a la Sra. CR una suspensión de dos días con apercibimiento que de reiterar conductas inapropiadas sería despedida por su exclusiva culpa.

Ante esta medida aplicada por la empresa, las empleadas realizaron un reclamo en el sindicato por persecución. Reunidos con el secretario general del gremio y habiendo tomado conocimiento de los hechos ocurridos con la sustracción del mueble, el gremio manifestó que no podía hacer defensa alguna al trabajador por el grave hecho ocurrido.

El día 26 de septiembre del corriente los Sres... del área de RRHH y Seguridad e Higiene de la empresa dieron una charla del uso del casco y de todos los elementos de protección personal (EPPP), que deben usar se obligatoriamente mientras se esté en las instalaciones del aserradero, dado que es una actividad de a

lto riesgo donde se operan maquinaria automática en un proceso productivo.

El día 3 de octubre a solo siete días de dada la capacitación alrededor de las 13 hs el encargado de Seguridad e Higiene las observa por las cámaras a las actoras dirigiéndose de remanufactura al aserradero sin los cascos puestos.

Nuevamente el día 8 de octubre las actoras incurren en otro desvío, siendo aproximadamente las 11hs y por alrededor de 40 minutos se observa a las trabajadoras sentadas sin las gafas y cascos de seguridad usando el teléfono móvil. Transcriben el mail remitido de Las Ovejas administración Central. "Ante esta situación la empresa decide despedirlas con justa causa, alegando que no existiendo motivos discriminatorios, ilegales ni violentos, sosteniendo que las despide con justa causa dado la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras."

Afirma que lo narrado ut supra será probado en el estadio procesal oportuno, lo que da por tierra con todas las elucubraciones realizada por las actoras, ofrece prueba y solicita se rechace la demanda interpuesta con expresa imposición de costas a la contraria.

A fs se abre la causa a prueba, a fs...se clausura el periodo probatorio y se ponen los autos a disposición de las partes para alegar, a fs... se ponen los presentes autos a despacho para dictar sentencia. (esto es un agregado del postulante para brindar mayor claridad expositiva a la sentencia)

De las cuestiones puestas en consideración por los litigantes, puede apreciarse que la presente causa se encuentran controvertidas las circunstancias fácticas que dieron lugar al distracto de las actoras, manifestando estas haber sufrido actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso, de parte de uno de los dependientes de la empresa, efectuando un relato pormenorizado de las varias de las conductas y comportamientos realizados por el Sr. Fuentes quien ostentaba el cargo de supervisor en el sector donde se desempeñaban las accionantes.

A su vez relatan las acciones llevadas a cabo a fin de hacer cesar esta conducta, tales como la denuncia ante su supervisor Sr..., poner los hechos en conocimiento del sector de recursos humanos, y ante la inacción concurren al sindicato de Obreros y Empleados de la industria maderera, y a la casa de la mujer del Municipio.

Alegan la existencia de un despido discriminatorio en el marco de la ley 23.592, solicitando la reinstalación a sus puestos de trabajo, y la indemnización por daño moral y material con más el Pago de salarios caídos.

Paralelamente, la empresa niega los hechos alegados por las accionantes, afirmando que la relación laboral de las actoras comenzó a sufrir un "desgaste" por las actoras ante la existencia de diferentes faltas disciplinarias, sucedidas a partir del 27 de febrero del corriente año imputables a las accionantes, las cuales, según su postura, justificaron el despido, sin que existan motivos discriminatorios, ilegales ni violentos, que puedan ser motivo de reproche.

Consecuentemente, corresponde expedirme respecto al planteo de las actoras respecto a la configuración de un despido discriminatorio, acorde con los hechos planteados en el escrito de demanda y la contestación y la prueba producida en las partes presentes actuaciones.

En este sentido debo destacar que se encuentra acreditado que las actoras, comenzaron a trabajar para la

empresa demandada BETA SA. el Año 2019. Que en el año 2023, comenzaron a sucederse determinados inconvenientes dentro de la empresa, a raíz de determinadas conductas inapropiadas llevadas adelante por el Sr. Fuentes, las cuales fueron denunciadas ante la empresa y ante la oficina de la Mujer de la ciudad de Neuquén.

En relación a las pruebas aportadas, debo destacar el testimonio de la Testigo B, el testigo A y la testigo C, - todos ofrecidos por la actora - los cuales resultan coincidentes y determinantes para decidir la cuestión debatida en autos.

Así la testigo B afirma: "...haber conocido a las actoras en la empresa, donde fueron compañeras de tareas bajo las órdenes del capataz Fuentes, durante el año 2024, precisando que su primer contacto con ellas se dio en dicho ámbito laboral. Señaló que el ambiente de trabajo en el sector resultaba hostil, pues Fuentes, se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o reforzaban esas conductas, lo que generaba nerviosismo e impotencia entre las empleadas. Refirió que ella misma atravesó múltiples situaciones desagradables, motivo por el cual llegó a rehusarse a seguir soportando ese trato, pero que permaneció en silencio por temor a perder su fuente de trabajo. Detalló que observó comentarios de tono sexual y peyorativo dirigidos tanto a las actoras como a otras trabajadoras, mencionando en particular expresiones hacia la señora LL sobre cómo le quedaban sus jeans o sobre su manera de caminar, o hacia la señora CR mediante calificativos despectivos como "flaca" o "flacucha", y en otros casos hacia compañeras como..., a quien se le dirigía el mote de "pedorra", generando burlas y risas de los demás obreros para no quedar excluidos del grupo. Que explicó también que la violencia laboral se manifestaba en órdenes impartidas de manera intempestiva, con presión desmedida y hostigamiento constante, que generaban miedo y desorden, así como en gestos obscenos en reuniones de personal, consistentes en insinuaciones de carácter sexual hacia las trabajadoras, incluyendo a ella misma. Indicó haber denunciado estas situaciones en su momento ante Recursos Humanos y otros delegados, confiando en que obtendría ayuda, pero que sus reclamos no fueron atendidos, sino ignorados, al punto de sentirse engañada y arrepentida de haber confiado. Que las actoras también buscaron apoyo en la misma área de recursos humanos sin resultado alguno. Precisó que, frente a la inacción, recurrió junto con otras trabajadoras a la Casa de la Mujer, donde fueron asesoradas por una empleada, quien les brindó contención y orientación. Que finalmente, agotada y afectada por episodios de ansiedad y un trauma que la impedía desenvolverse con normalidad, decidió realizar una denuncia policial contra Fuentes, tras lo cual se dictó una orden de restricción en su contra, lo que le otorgó cierta tranquilidad. Afirmó que posteriormente se enteró que las actoras fueron despedidas, lo que le causó incompreensión y sorpresa. Destacó que el ambiente laboral bajo las órdenes del capataz Fuentes estuvo marcado por hostigamiento, comentarios humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.

A su vez el testigo A asevera: "...que conoce a las actoras, por haber sido compañeros de trabajo en LA EMPRESA, en el área de aserradero, compartiendo tareas durante aproximadamente cuatro años, hasta que en los primeros días de febrero de 2023 fue despedido, señalando que ambas trabajaban bajo las órdenes de Fuentes, quien cumplía funciones de capataz del sector industrial. Respecto del ambiente laboral, lo describió como complicado y alterado, particularmente en la sección a cargo de Fuentes, indicando que en dive

rsas oportunidades presenció comportamientos inapropiados, tales como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las trabajadoras mujeres, lo que le generaba vergüenza ajena. Puntualizó que si bien no siempre compartía sector con ellas, al transitar por el lugar de oficinas o al pasar por el aserradero observaba esas conductas, que incluían comentarios fuera de lugar y actitudes impropias por parte del mencionado capataz. Señaló que esos gestos eran dirigidos a diversas trabajadoras..., quien también se desempeñó allí durante dos años y sufrió situaciones similares, de lo cual tenía conocimiento directo tanto por lo que ella le relataba, como por lo que él mismo observaba en su desempeño en la sección cerradero...”

Paralelamente la testigo C: “indico desempeñarse laboralmente en la Casa de la Mujer, y manifestó conocer a las actoras en virtud de que concurrieron a la Casa de la Mujer a solicitar su ayuda, recordando que el día 16 de septiembre ppdo., alrededor de las cinco de la tarde, recibió a las actoras, quienes se presentaron desbordadas y relataron los hechos que sufrían en su ámbito de trabajo. Relató que las mismas expusieron haber sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes, precisando que este realizaba gestos obscenos y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo, incluso en momentos de comida o descanso. Que a raíz de ello activó el protocolo previsto para estos casos, explicando a las trabajadoras el modo en que la Casa de la Mujer intervenía en tales situaciones, comprometiéndose a acompañarlas.

Sumado a ello la testigo F, ofrecida por la parte demandada en la parte final de su declaración sostuvo: “...Reiteró que los reclamos por violencia laboral inicialmente se centraron en lo manifestado por otra empleada, quien fue entrevistada en una charla de cinco minutos y cuya situación fue informada al área de recursos humanos de Neuquén, tras lo cual comenzaron a recibirse otros planteos de LL y CR, todos debidamente asentados en registros escritos. Aclaró que no mantuvo reuniones ni comunicaciones con la responsable de la Casa de la Mujer, y que en cuanto a asistencia psicológica, la empresa no brindó ese servicio, aunque sí se organizaron talleres de capacitación en materia de violencia laboral y Ley Micaela”

Como vemos, los testimonios de la testigo B, resultan esclarecedores, en tanto Señaló que el ambiente de trabajo en el sector resultaba hostil, pues Fuentes, se comportaba con marcada superioridad frente a las mujeres, llegando a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, quienes replicaban o reforzaban esas conductas, lo que generaba nerviosismo e impotencia entre las empleadas e inclusive refirió que ella misma atravesó múltiples situaciones desagradables, motivo por el cual llegó a rehusarse a seguir soportando ese trato... incluso, destaca las expresiones hacia la señora LL sobre cómo le quedaban sus jeans o sobre su manera de caminar, o hacia la señora CR mediante calificativos despectivos como “flaca” o “flacucha”, y en otros casos hacia compañeras como..., a quien se le dirigía el mote de “pedorra”, generando burlas y risas de los demás obreros para no quedar excluidos del grupo. explicó también que la violencia laboral se manifestaba en órdenes impartidas de manera intempestiva, con presión desmedida y hostigamiento constante, que generaban miedo y desorden, así como en gestos obscenos en reuniones de personal, consistentes en insinuaciones de carácter sexual hacia las trabajadoras, incluyéndola a ella misma. Indicó haber denunciado estas situaciones en su momento ante Recursos Humanos y otros delegados, confiando en que obtendría ayuda, pero que sus reclamos no fueron atendidos, sino ignorados, al punto de sentirse engañada

y arrepentida de haber confiado. Que las actoras también buscaron apoyo en la misma área de recursos humanos sin resultado alguno.

El testigo A refuerza esta postura al destacar: "...Respecto del ambiente laboral, lo describió como complicado y alterado, particularmente en la sección a cargo de Fuentes, indicando que en diversas oportunidades presencié comportamientos inapropiados, tales como gestos insinuantes y actitudes de búsqueda de contacto físico hacia las trabajadoras mujeres, lo que le generaba vergüenza ajena. Puntualizó que si bien no siempre compartía sector con ellas, al transitar por el lugar de oficinas o al pasar por el aserradero observaba esas conductas, que incluían comentarios fuera de lugar y actitudes impropias por parte del mencionado capataz. Señaló que esos gestos eran dirigidos a diversas trabajadoras.."

La testigo C recordó que el día 16 de septiembre p.p.d., alrededor de las cinco de la tarde, recibió a las actoras, quienes se presentaron desbordadas y relataron los hechos que sufrían en su ámbito de trabajo. Relató que las mismas expusieron haber sido víctimas de abuso de poder, maltrato, discriminación y acoso por parte del capataz Fuentes, precisando que este realizaba gestos obscenos y actitudes de hostigamiento durante las horas de trabajo, incluso en momentos de comida o descanso. Que a raíz de ello activó el protocolo previsto para estos casos...

Sin ánimo de caer en reiteraciones innecesarias, me permito destacar y subrayar los fragmentos más significativos de los relatos de la prueba testimonial recabada en autos, puesto que dichos testimonios resultan particularmente ejemplificativos y demostrativos de las conductas y comportamientos violentos desplegados por el Sr. Fuentes en su carácter de dependiente de la empresa demandada.

A ello se suma que del testimonio de la testigo F, aportada por la parte demandada, resulta demostrativo que la empresa había tomado efectivo conocimiento de las conductas violentas, discriminatorias llevadas a cabo por uno de sus dependientes, incluso por otras trabajadoras, demostrando una total inacción, en la toma de medidas conducentes y apropiadas para abordar cuestiones esenciales como la violencia en el ámbito laboral; resultando esta omisión determinante para con los sucesos que se ventilan en la presente acción.

Precisamente y de haber actuado la empresa de lo que es esperable de un buen empleador, (art. 62 y 63 de la LCT) los hechos de violencia y acoso, tanto hacia las actoras, como otras compañeras mujeres dentro del ámbito laboral podrían haberse evitado.

Inclusive en las presentes actuaciones se encuentra aportada como prueba instrumental la Causa: "L. L. Y OTRO C/ F. S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786", EXDxxxx/2024. Obra informe del gabinete interdisciplinario que dice: "... De las entrevistas realizadas se "valora la existencia de indicadores de violencia de género, en carácter de micromachismos por parte del denunciado hacia las denunciadas... Asimismo, se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional acompañada por Asimismo, se evalúa la existencia de violencia simbólica institucional acompañada por el desamparo y expulsión de las denunciadas frente a la exposición sobre lo que estaba aconteciendo. Estas prácticas nocivas se presentarían en un contexto laboral y cultural que permite que se normalice y justifique la violencia sexual, legitimando una serie de actitudes machistas en el contexto de una sociedad, donde estas estructuras culturales legitimadoras se dan por normales y que forman parte del entramado social.

De las pruebas recabadas en autos y en particular de los testimonios antes explicitados, se encuentra fehacientemente demostrados los actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso, alegados por la parte actora en el escrito de inicio, adelantado que corresponde hacer lugar a la demanda en todas sus partes, correspondiendo ordenar la reinstalación de las actoras a su puesto de trabajo, con más la indemnización por daño material y moral y los salarios caídos.

Respecto a las presuntas causales aludidas por la empresa para fundar el desistimiento sustentadas en la presunta extracción de un "placard" de la vivienda institucional de la empresa sin autorización; la no utilización del casco de seguridad el 3 de octubre de 2024, y que habrían utilizado sus celulares en un lugar prohibido el 1 de octubre del mismo año, debo remarcar que las mismas resultan absolutamente excesivas y no guardan relación con la antigüedad y desempeño de las actoras durante su relación laboral.

En efecto respecto a la primera sanción disciplinaria, se les imputa a las actoras una conducta penal (sustracción de un elemento de una vivienda institucional) sin haber realizado ninguna denuncia al respecto, sin investigar el hecho, sin intimar a las actoras a su devolución, representando un claro exceso en las facultades disciplinarias del empleador, máxime cuando hasta ese momento no existieron otras faltas y/o sanciones disciplinarias imputables a las actoras.

Respecto a las otras dos conductas reprochadas (falta de uso de casco y utilización del celular) las mismas tuvieron lugar luego de la denuncia efectuada por las actoras ante la casa de la mujer, por los hostigamientos y conductas inapropiadas del Sr. Fuentes.

Hete aquí que todas las conductas disvaliosas supuestamente endilgadas a las accionantes se sucedieron en forma posterior a los hechos alegados en la demanda referidos a la incorporación del Sr. Fuentes a la empresa demandada y al lugar de trabajo de las actoras, conforme la prueba producida en las presentes actuaciones.

Consecuentemente el planteo de la parte demanda respecto a la presunta justificación del despido no puede prosperar y debe ser rechazado.

.- DESPIDO DISCRIMINATORIO.

Conforme lo expuesto en el punto anterior debo remarcar que ha quedado configurado en las presentes actuaciones la existencia de un despido discriminatorio contra las actoras LL y CR.

Al respecto debo hacer mención que el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, consagra el principio protectorio en nuestro derecho positivo y establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes las cuales asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, protección contra el despido arbitrario, participación en las ganancias de la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección, asociación sindical libre y democrática, con la simple inscripción en un registro especial. A los gremios reconoce el derecho a huelga, la posibilidad de concertar arbitrajes y conciliaciones, y garantizan a los representantes sindicales las medidas apropiadas para llevar adelante su gestión. Consagra la protección de la familia, la compensación económica, familiar, la protección del bien de familia y el acceso a una vivienda digna.

A la par el art. 16 de Nuestra CN consagra la igualdad ante la ley disponiendo que en nuestro país no ex

isten prerrogativas de sangre ni de nacimiento, no hay fueros personales o de nobleza, todos los habitantes son iguales ante la ley sin otra condición para acceder al empleo que su idoneidad.

A la par el art. 75 inc. 22 faculta al poder de legislativo a aprobar o desechar tratados con otras naciones u organismos internaciones, los cuales una vez aprobados adquieren jerarquía superior a las leyes. Sobre este aspecto consagra el llamado bloque de constitucionalidad federal otorgando jerarquía constitucional a diferentes tratados internacionales. La declaración de los derechos humanos, la declaración americana de los derechos y deberes del hombre la convención americana de los derechos humanos el pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales, el pacto internacional de derechos civiles y políticos y su protocolo facultativo, la convención internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial, la convención internacional sobre la eliminación contra todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) la convención internacional contra la tortura y otras penas o tratos inhumanos degradantes, la convención internacional contra los derechos del niño y su protocolo facultativo. Estos tratados integran la constitución en un todo en tanto no se oponen a los derechos y garantías reconocidos en esta. Otros instrumentos de derechos humanos podrán adquirir jerarquía constitucional si son votados por las 2/3 partes de la totalidad de los miembros de cada cámara

El art. 75 inc. 23 faculta al Poder legislativo a promover y sancionar medidas de acción positiva, que tengan por fin garantizar la igualdad real de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en nuestra constitución nacional.

Sobre este aspecto debemos reafirmar la convención internacional relativa a eliminación contra toda forma de violencia hacia las mujeres (convención de Belem do Para) y el convenio 190 de la OIT que consagra la protección contra la violencia en el trabajo.

Este último tratado fue ratificado por nuestro país en el año 2020 (ley 27580) y depositado ante la sede de la OIT en el año 2021, incorporándose plenamente al bloque de constitucionalidad federal antes mencionado.

Destaca como modo de violencia, la violencia física, psicológica, sexual o económica, destacando una política de violencia "0" para todos los estados firmantes.

En su plexo normativo destaca que basta con una sola conducta para tener por acreditada una situación de violencia, lo cual difiere de la ley Nacional contra la violencia de género 26.485 que exige conductas de hostigamiento continuadas en el tiempo.

Este convenio internacional es sumamente relevante puesto que otorga jerarquía constitucional a la violencia laboral, dado la ley 26.485 antes mencionada solo la determinaba como una forma más de violencia de género.

La recomendación 206 en su artículo N° 14 establece que ante un hecho de violencia se debe reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, lo cual se contrapone con la actual redacción del art. 245 bis de la LCT (aprobado por la Ley Bases 27.742)

Además dentro del bloque de constitucionalidad federal La convención sobre la eliminación contra todas formas de discriminación racial y la convención internacional sobre la eliminación contra todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) definen que se entiende por discriminación toda distinción, exclusión

ión, restricción o preferencia que tenga por objeto anular o menoscabar el pleno goce y ejercicio de los derechos por su condición de mujer independientemente de su estado civil sobre la igualdad, dentro de su esfera pública, política social privada o cualquier otra esfera.

La convención internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación e intolerancia define dentro de su plexo normativo las formas de discriminación indirecta definiendo tal como toda disposición o medida asumida aparentemente neutral que tenga conlleva una desventaja sobre un grupo de personas.

Este concepto apareció por primera vez en el fallo "Griggs C/DUKE" donde la corte de estados unidos en 1971 dispuso que no podía validarse una medida que exigiera el título de enseñanza media (bachillerato) para el acceso o asenso a un empleo, cuanto tal requisito no era requisito fundamental para desarrollar la labor. El 34% de la población blanca tenía título de enseñanza media y solo el 18% de la población negra tenía este título lo cual implicaba una desventaja para un grupo de referencia.

En nuestro país la ley 23592 sanciona a quien arbitrariamente impida, obstruya o de algún modo menoscabe, el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en nuestra constitución nacional y será obligado a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto, hacer cesar su conducta y reparar el daño moral y material ocasionado.

A la vez el art. 2º define como acto discriminatorio a toda acción u omisión que se lleve a cabo por "motivos tales como" raza, religión, opinión política o gremial, sin que esto signifique acotar las conductas eventualmente discriminatorias en número cerrado.

En nuestro país el fallo alvarez c. cencosud consagro la aplicación de esta ley a las relaciones laborales, bajo el argumento que no corresponde hacer distinciones donde la ley no distingue, y que no podemos validar determinados sectores que operarían como una especie de "santuarios estancos" donde se permitiría a realzar actos discriminatorios.

Más aún cuando el trabajador pone a disposición del empleador su actividad humana lo cual se encuentra relacionado directamente con su dignidad.

Aquí es donde cobra noción la idea de reparación integral "in totum" correspondiendo se reintegre al trabajador a su empleo declarando nulo el acto discriminatorio y reparando los daños ocasionados; tal y como sucede en el caso de autos.

Respecto al fallo pellicori el mismo dispone que basta con que el trabajador acredite prima facie la conducta discriminatoria para que pese sobre el empleador demostrar que el despido tuvo lugar en una justa causal

Respecto al planteo de inconstitucionalidad voy a hacer lugar al mismo y declaro la inconstitucionalidad de oficio del art 245 bis de la LCT en tanto el mismo declara un número cerrado de situaciones presuntamente discriminatorias, y aumenta en un 50% (o 100% en casos de gravedad) la indemnización prevista en el 245 de la LCT. Declarando extinguida la relación laboral, lo cual se contrapone con los tratados internacionales aludidos, el principio de progresividad e igualdad ante ley.

Existe resciente jurisprudencia del juzg nacional 77 (Espillara) del 16.9.2025 que se ha expresado en el mismo sentido.

Por todo lo manifestado FALLO: 1) haciendo lugar a la demanda invocada por las actoras disponiendo su in

mediata reincorporación a su puesto de trabajo 2)La obligación de la empresa de variar de sector al Sr. Fuentes en base a lo dispuesto en la ley 2786 de nqn

POSTULANTE: NICOLAS ISMAEL TADEO

AUTOS: “LL y CR c/ BETA S.A. s/ Despido”. Juzgado Laboral N° 3 de Neuquén.

VISTOS los caratulados “LL y CR c/ BETA S.A. s/ Despido” en trámite por ante el Juzgado Laboral N° 3 a m i cargo, y traídos a despacho para resolver, de los cuales resulta, que:

Se presentan las actoras LL y CR mediante apoderado y con patrocinio letrado, e inician demanda contra l a firma BETA S.A. por despido discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley 23.592, peticionan la nulidad del mismo y solicitan la reincorporación a sus puestos de trabajo, el pago de salarios caídos, i ndemnización por daño moral y por daño material que invocan haber sufrido, y plantean además la inconsti tucionalidad del art. 245 bis de la LCT.

Dicen que comenzaron a trabajar para la accionada BETA S.A. en el año 2019, realizando tareas en uno de los aserraderos que posee la empresa.

Sostienen que durante toda la relación laboral cumplieron de manera leal y eficiente con las obligacione s derivadas del contrato, con apoyo en los legajos personales que adjuntan.

Destacan que en el año 2023, el Sr. Fuentes fue asignado como supervisor al sector donde las mismas dese mpeñaban tareas, y alegan que a partir de allí comenzaron a sufrir actos de acosos sexual, gestos degrad antes, señas obscenas y burlas.

Agregan, que además de dichas conductas, desde que comenzaron a compartir el mismo ámbito laboral con el Sr. Fuentes, ambas trabajadoras sufrieron actos de hostigamiento, persecución, violencia, discriminación y acoso por parte del mismo.

Refieren que el nombrado es integrante de la empresa y superior jerárquico de las actoras, y sostienen q ue fueron víctimas de conductas de acecho, descalificación, cosificación, burlas y acosos de connotación sexual, lo que refieren se llevaba a cabo durante la jornada laboral en virtud de actos degradantes, y d otándose de contenido sexual a las órdenes o a las interacciones con las mismas.

Describen diversos episodios, entre los cuales mencionan que el nombrado se señalaba y se tocaba reitera damente sus genitales, que cuando interactuaba con las actoras realizaba gestos simulando introducir su miembro masculino en la boca, tomaba objetos y los comparaba con su tamaño; detallando lo ocurrido en un a oportunidad en la cual mientras armaban un mueble con una compañera, el mencionado efectuó gestos a ot ra compañera con un caño, comparándolo con un órgano sexual masculino.

Dicen que estas acciones iban acompañadas de burlas degradantes y de un menosprecio manifiesto, ignorand o las observaciones o pedidos que le hacían para que cese su comportamiento.

Argumentan que ante la situación de angustia e impotencia generadas, decidieron denunciar la situación a su superior, y que no se adoptaron medidas concretas; y que luego dieron conocimiento de los hechos a Re cursos Humanos, donde les negaron la recepción de la denuncia, por cuanto ya existía una denuncia anteri

or presentada por otra trabajadora sobre el mismo tema y que todo había sido informado a la sede central de Neuquén, por lo que debían esperar instrucciones.

Relatan que el día 9/10/2024 se presentaron a trabajar y se les impidió su ingreso, y ese día se les comunicó que quedaban despedidas por no usar el casco de seguridad entre las 13.10 y las 13.15 horas, debiendo retirarse y esperar el envío de las notificaciones del despido.

Indican sobre las actuaciones efectuadas en el marco de la ley 2786, que dio origen a la cusa "L.L. Y OTRO C/ F. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786" (EXDXXXX/2024), y solicitan que dichas actuaciones se incorporen a los presentes como prueba.

Mencionan que el despido vulnera la Ley 23.592 y Convenios de la O.I.T., sostienen que el mismo resulta discriminatorio y por tal motivo peticionan su nulidad y la reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo. Plantean en tal sentido la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la LCT.

Peticionan el pago de salarios caídos, reclaman indemnización por daño moral y material. Practican liquidación. Fundamentan en derecho. Ofrecen prueba y peticionan que se haga lugar a la demanda, con costas. Corrido el pertinente traslado de ley, se presenta la accionada BETA S.A. mediante apoderado y contesta demanda.

Formula las negativas de rigor conforme al código de rito y desconoce que el despido haya sido discriminatorio.

En su relato de los hechos, relata que posee tres aserraderos en la provincia, uno en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha Aluminé, y el tercero en Las Ovejas.

Indica que para poner en marcha los mismos, los empleados son capacitados por el peligro que conlleva la producción continua industrial, ante lo cual, refiere, la empresa le da importancia a la seguridad en los procedimientos, así como a los elementos de seguridad personal que los empleados deben utilizar dentro de los aserraderos.

Sostiene que el vínculo laboral con las actoras comenzó a sufrir un desgaste a partir del 27/02/2024 cuando el capataz Fuentes le solicitó al personal que fuera a limpiar y acomodar una vivienda institucional que estaba vacía.

Dice que la actora LL decidió sin permiso de ningún superior, sustraer un placard y llevárselo para su casa ubicada a unos 50 mts. Del aserradero, con la ayuda de la Sra. CR.

Agrega que cuando el Sr. Fuentes se enteró del hecho, puso en conocimiento de ello al encargado del aserradero Las Ovejas, quien remitió mail a la administración central a fin de consensuar medidas a aplicarles a las trabajadoras, lo que derivó en una suspensión de 5 días a LL y apercibimiento de despido, y una suspensión de 2 días a CR con idéntico apercibimiento.

Destaca que ante las medidas aplicadas, las trabajadoras iniciaron un reclamo ante el Sindicato por persecución, y que luego de haberse reunido con el Secretario General del gremio, éste concluyó que no podía hacer defensa alguna al trabajador por el grave hecho ocurrido.

Dice que el 26/09/2024 el área de RRHH y de Seguridad e Higiene dieron una charla sobre el uso del casco y todos los elementos de protección personal, que debían utilizarse obligatoriamente mientras se esté en las instalaciones del aserradero, dada la actividad de alto riesgo donde opera maquinaria automática en

un proceso productivo.

Manifiesta que el 03/10/2024, siendo alrededor de las 13 horas el encargado de Seguridad e Higiene observó a las actoras pro las cámaras dirigiéndose al aserradero sin los cascos puestos, y que nuevamente el día 08 de octubre las mismas incurrieron en un desvío siendo alrededor de las 11 por unos 40 minutos encontrándose sentadas sin las gafas y cascos de seguridad, usando el teléfono móvil.

Sostiene que ante esta situación despidió a las actoras, alegando que existió justa causa dada la reiteración de conductas indebidas de las trabajadoras y desconociendo motivos discriminatorios, ilegales o violentos.

Ofrece prueba y peticiona el rechazo de la acción.

Abierta la causa a prueba según los escritos constitutivos presentados por las partes, la misma es producida y se constata que no queda prueba pendiente conforme certificación que antecede por parte de la actúa.

Se ponen los autos a disposición de las partes para alegar por su orden, y vencido el mismo, se llama autos a sentencia, firme el cual, pasan a despacho para resolver en definitiva.

CONSIDERANDO: Conforme han quedado establecidas las posiciones entre las partes, las mismas resultan con testes en relación al haber mensual que percibían las trabajadoras por la suma de \$1.100.000 conforme recibos de haberes adjuntados que no fueron discutidos.

Por otro lado, se encuentra controvertido el motivo del despido, en tanto las actoras alegan que su desvinculación fue producto de un despido discriminatorio conforme lo dispone la ley 23.592 y a raíz de los hechos denunciados en contra del Sr. Fuentes; y por su parte la accionada desconoce el motivo esgrimido, y alega al respecto que el despido se debió a causales objetivas en los términos del art. 242 de la LCT, argumentando al respecto que no usaron el caso de seguridad en el aserradero y que usaron sus celulares en un lugar prohibido.

En esos términos, destaco que en virtud de los hechos que han sido expuestos en los presentes, corresponde resolver las actuaciones jugando el presente con perspectiva de género, ya que nos encontramos ante un despido de dos mujeres que alegan haber sufrido violencia y discriminación en su contra, y que a raíz de la denuncia efectuada por las mismas por las diversas conductas de su superior y de acuerdo a los hechos narrados, ello tuvo como consecuencia la desvinculación de las mismas, resultando falsa la causal alegada.

Ello además, por cuanto según lo normado por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales que rigen la materia se encuentran incorporados al derecho interno y por ende la perspectiva indicada parte necesariamente del sustento normativo que surge de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Ley 23.179; así como también considerando la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer, más conocida como Convención de Belém Do Pará, y que fue aprobada por la Ley 24.632, todo ello en conjunto con la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales, y asimismo el Co

nvenio N°190 de la OIT.

Este diálogo de fuentes no puede soslayarse en los presentes, y por ende no bastará analizar la causa de l despido de manera aislada de la normativa nacional e internacional referida.

Sentado lo expuesto, e ingresando al tratamiento de las cuestiones planteadas, se advierte que las traba jadoras invocan haber sufrido un despido discriminatorio previsto en la Ley 23.592.

Dicha norma, en su art. 1 dispone que quien de manera arbitraria menoscabe el pleno ejercicio sobre base s igualitarias de derechos y garantías fundamentales reconocidos por la C. Nac., será obligado a dejar s in efecto el acto discriminatorio o a cesar su realización y a reparar el daño moral y material ocasiona dos.

Asimismo, la Ley 26.485 de violencia contra la mujer, en su art. 2º, inc. a, refiere a la eliminación de la discriminación, y el inc. b sobre el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; a lo que se agrega la ley 26.485 de Violencia Laboral, que en su art. 4º describe los supuestos en los cuales se produce violencia con la mujer.

De acuerdo a todo ello, analizando las pruebas producidas en autos, observo en primer término la instrum ental agregada correspondiente a los autos “L.L. Y OTRO C/ F. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786” (EXDXXXX/ 2024), de lo que surgen los indicadores de violencia que han sido denunciados por las trabajadoras, pero además, que existe en el ámbito laboral donde las mismas desarrollaban sus tareas, una violencia institu cional simbólica que resultó acompañada por el desamparo y la expulsión de las denunciantes frente a la exposición de lo que estaba aconteciendo.

Con relación a la prueba testimonial, se observa que los testigos ofrecidos por la parte actora resultan contestes en referenciar un ambiente laboral que ha sido catalogado como complicado y alterado, particul armente en la sección a cargo de Fuentes, describiendo los gestos y comportamientos inapropiados que el mismo llevó a cabo delante de diversas trabajadoras, sobre lo cual el Testigo A resultó presencial.

Menciona dicho testigo que fue despedido en los primeros días de 2023, pero independientemente de que su desvinculación con anterioridad a los hechos relatados por las trabajadoras, no puedo dejar de mencionar que dicho testigo presencié las conductas indicadas, por conocimiento directo del relato de una compañer a y por lo que él mismo observaba en su desempeño en la sección aserradero.

Testigo B también relató que había un ambiente de trabajo hostil, que se vislumbraba una marcada superio ridad frente a las mujeres, y que se llegaba a acosar a trabajadoras en presencia de compañeros, habiend o observado comentarios en tono sexual y peyorativo dirigidos tanto a las actoras como a otras trabajado ras.

Luego detalló diversas conductas obscenas y mencionó que sus reclamos no fueron atendidos, concluyendo q ue el ambiente laboral bajo las órdenes del capataz Fuentes estuvo marcado por hostigamiento, comentario s humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.

Todo ello también coincide con el relato de Testigo C, en tanto tratarse de testigo presencial de los he chos que sufrían en su ámbito laboral.

Por otro lado, los testigos que declararon por la demandada, si bien indicaron no haber presenciado pers onalmente actos de hostigamiento o discriminación, surge de lo dicho por el Testigo F que los reclamos p

or violencia laboral inicialmente se centraron en lo manifestado por otra empleada, quien fue entrevistada en una charla de 5 minutos y cuya situación fue informada al área de recursos humanos de Neuquén. Luego, agregó que no mantuvo comunicaciones con la responsable de la Casa de la Mujer y que la empresa no brindó el servicio de asistencia psicológica.

Ahora bien, habiendo llegado a este punto de la valoración de la prueba, considero que se encuentran acreditados los hechos de violencia y discriminación invocados por las trabajadoras, y que la empresa demandada tenía conocimiento de ellos, pero particularmente respecto de que en el ambiente laboral el Sr. Fuentes era el responsable de llevar a cabo los mismos, y no se advierten acciones positivas para lograr eliminar dichas prácticas, sancionarlas, o en fin, garantizar un espacio sin violencia en el trabajo del serradero.

Destaco al respecto, que las trabajadoras iniciaron su labor en el año 2019, y no fue sino hasta la incorporación del Sr. Fuentes asignado como supervisor que comenzaron a tener inconvenientes y recibir maltrato laboral por parte de éste, lo que llevó a una denuncia que no tuvo un tratamiento adecuado por parte de la empleadora.

Se advierte en este aspecto, que las trabajadoras debieron continuar desempeñando tareas en un ambiente marcado por la violencia ejercida por su superior, que se trata de un hombre, y que procedía con un accionar aceptado en desmedro y en perjuicio de la libertad y honestidad de LL y CR, utilizando como respuesta las causales de despido invocadas.

El Convenio N° 190 de la OIT que forma parte de nuestro derecho interno, establece en su art.1°, inc.a) que la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables; y en su inc.b) determina que dichas conductas resultan dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, lo que es justamente lo que ocurre en los presentes, habiéndose acreditado no sólo los dichos de las trabajadoras, sino también las conductas que se le endilgan al Sr. Fuentes como autor de los gestos de violencia llevados a cabo en contra de ellas y de otras trabajadoras.

Conforme a ello, adelanto que las causales invocadas por BETA S.A. para despedir a las actrices carecen de justificación en los términos del art. 242 de la LCT.

En este sentido, cabe recordar la jurisprudencia sentada por la CSJN en el precedente “Pellicori” sobre despido discriminatorio, por el cual sentó una base que no puede abandonarse, en el sentido referido no sólo a las cargas dinámicas de la prueba, sino además, al hecho de que quien invoca un despido con justa causa y pretende argumentar que el mismo no fue discriminatorio, debe probarlo fehacientemente; lo que no ha ocurrido en autos.

Basta con mencionar que cuando las trabajadoras denunciaron los hechos de violencia invocados en el área de RRHH de la empresa, las hicieron esperar instrucciones porque otra trabajadora había efectuado anteriormente una denuncia y estaba pendiente de resolución; es decir, fueron revictimizadas por su propia empleadora, que lejos de tomar acciones positivas como dije anteriormente y como el deber de diligencia así lo impone, provocaron un mayor desgaste en la relación laboral omitiendo resguardar la integridad de las mujeres.

Sobre el motivo del despido, el argumento esgrimido por la empresa conforme la mención efectuada por ambas

as partes, radicó en que las actoras no usaron el casco de seguridad luego de haber recibido una capacitación sobre ello, y que usaron el teléfono celular en un lugar prohibido, siendo ambos hechos ocurridos en el mismo año.

Advierto en primer término que sobre estos dos hechos, la demandada no logró demostrar de qué manera pudo haber afectado al desarrollo normal de las tareas en la empresa las conductas endilgadas, cuando se observa que las mismas estaban en un lugar y horario de esparcimiento al momento de las sanciones; y al contrario, la respuesta inmediata fue la comunicación del despido.

Además, tampoco puede sostenerse como antecedente cuando les llamó la atención sobre los hechos que le invocaron haber protagonizado el 27/02/2024, ya que no sólo que no resultan cercanos a éstos últimos, sino que además no obra prueba en autos que acredite la autoría de los actores sobre éstos hechos y que la accionada pretende tomar como precedente del distracto.

Al respecto, debo expresar que el fundamento de las causales invocadas por aplicación de lo dispuesto en el art. 242 de la LCT, deben estar acompañados de una adecuada proporcionalidad, lo que no se evidencia en los presentes, en tanto el despido fue comunicado con posterioridad a que las actoras denunciaron los hechos de violencia del Sr. Fuentes al área de RRHH de la empresa.

Advierto ante ello un obrar reñido de la empleadora, no solo con los principios fundamentales del derecho internacional que fueron indicados al principio de la presente, y que reitero, surgen principalmente de la CEDAW, Belém Do Pará, y del Convenio 190 de la OIT; sino que además la conducta llevada a cabo no se condice con las pautas establecidas en el precedente Pellicori de nuestro máximo tribunal de justicia. En este sentido, se observa una contradicción de las acciones que efectuó la firma BETA S.A. para sancionar y luego despedir a las trabajadoras, ya que en una primera oportunidad dice haber tomado conocimiento del supuesto robo del placard de LL con la complicidad de CR, lo cual ameritó la imposición de sanciones, pero no las despidieron; y el despido llegó recién después cuando las actoras iniciaron la denuncia ante la Casa de la Mujer, y el Sindicato.

Resulta claro a mi entender, habiendo valorado la prueba mediante el diálogo de fuentes mencionado, que las acciones de Fuentes resultaron acreditadas, que afectaron la integridad y libertad de las trabajadoras reclamantes por la pérdida de su fuente laboral con una causal que resulta desproporcionada para disponer la máxima sanción, y que a partir de todo ello, debe rechazarse el planteo invocado por la accionada en cuanto pretende desvirtuar la inversión de la carga de la prueba.

Ello me lleva a ingresar ahora al tratamiento del planteo de inconstitucionalidad efectuado por las actoras del art. 245 bis de la LCT, incorporado por la Ley 27.742, adelantando desde ya su procedencia.

En efecto, dicha norma representa una regresión de los derechos consagrados de acuerdo al bloque de constitucionalidad mencionado, por cuanto impone la carga de la prueba del hecho discriminatorio a la persona afectada, y además, establece una tarifa para el caso de que se acredite la causal, la cual puede variar entre un 50% y un 100% de la indemnización según la gravedad de los hechos.

Sumado a ello, en la parte final de la norma no se admite la reincorporación de la persona afectada, ya que establece que en todos los casos se produce la extinción definitiva del vínculo laboral.

Teniendo en cuenta los hechos que han sido acreditados, habiéndose constatado la violencia ejercida de p

arte del Sr. Fuentes en contra de las trabajadoras, y que la denuncia de esos hechos formulada por las mismas fue lo que en definitiva ocasionó su despido, considero que aplicar el art. 245 bis de reciente sanción vulnera el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los tratados internacionales que integran el bloque de legalidad.

Por ello, una adecuada protección de las trabajadoras, la tutela judicial efectiva y el resguardo de su integridad, de su honor y de garantizar un ámbito libre de violencia en las relaciones laborales, para el presente caso, impone que me incline por considerar que el art. 245 bis de la LCT resulta inconstitucional.

Conforme a lo expresado, corresponde hacer lugar a la demanda por despido discriminatorio causado contra ambas actrices, disponer su reincorporación, debiendo abonarse los salarios caídos correspondientes, y ordenar a la empleadora a que cese en la conducta de violencia llevada a cabo en el ámbito laboral, ordenando que al Sr. Fuentes y a todo el personal jerárquico que asista a jornadas de capacitación en violencia de género y debiendo acreditar ello en las presentes actuaciones.

Por otro lado, sin perjuicio de lo resuelto en la presente, considero que el daño material y moral invocado por las trabajadoras no han sido acreditados, más allá de sostener que si resultan procedentes los salarios caídos con fundamento en la tutela judicial, acceso a la justicia y protección integral de las trabajadoras que ha sido mencionado y que debe resultar en una reparación integral por los hechos acontecidos.

Respecto a los salarios caídos, ante la gravedad de las conductas acreditadas y la reincorporación que corresponde efectuar a las trabajadoras, los mismos resultan procedentes desde el despido el 09/10/2024 hasta la fecha de la presente el día 1/10/2025.

En consecuencia, a los fines del cálculo de la indemnización, teniendo en cuenta que los recibos de haberes no fueron desconocidos, la base de cálculo resulta la suma de \$1.100.000 y que con relación al rubro de antigüedad se debe sumar el SAC (\$91.666,66), siguiendo a tal fin el precedente "Reyes Barrientos c- B J Services" del TSJ, lo resulta de \$1.191.666,66.

Por ende, la liquidación que corresponde a cada una de las actrices teniendo en cuenta la misma fecha de ingreso y egreso conforme al art. 245 de la LCT es la siguiente:

Antigüedad= \$5.958.333,30

Preaviso omitido= \$1.100.000

SAC s/ preaviso= \$91.666,66

Integración del mes de despido= \$834.166,66

SAC s/ integración= \$69.513,88

Vacaciones prop. no gozadas= (10,85 días) = \$477.400

SAC s/ Vac.= \$39.783,33

Salarios caídos= \$13.200.000

Total a favor de cada una de las trabajadoras = \$21.770.863,83

La presente demandada prospera por la suma total de \$43.541.727,66 (\$21.770.863,83 a favor de cada una de las actrices).

Dicha suma devengará intereses conforme a lo resuelto en el precedente "Trotelli" del TSJ, considerando que el mismo resulta de aplicación al presente de acuerdo a las fechas de corte allí previstas y por las razones invocadas en el voto del Dr. Germán Busamía.

En tal sentido, la suma indicada devengará intereses desde la mora (fecha del despido el 09/10/2024) conforme a tasa activa del Banco Nación y hasta la fecha del efectivo pago.

Finalmente, las costas del presente proceso se imponen a la parte demandada en su carácter de perdedora (conf. Art. 68 del CPCyC y 17 Ley 921).

En razón de lo expuesto, FALLO:

HACER LUGAR A LA DEMANDA interpuesta por LL y CR en contra de BETA S.A. por la suma total de pesos cuarenta y tres millones quinientos cuarenta y un mil setecientos veintisiete con 66/100 (\$43.541.727,66); 2) Condenar a la firma BETA S.A. a pagar a cada una de las accionantes la suma de PESOS VEINTIUN MILLONES SETECIENTOS SETENTA MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES CON 83/100 (\$21.770.863,83) en el plazo de cinco (5) días de notificada; 3) Ordenar a la empleadora BETA S.A. a que lleve a cabo un programa de capacitación de género de todo el personal jerárquico, incluido el Sr. Fuentes, debiendo acreditar que ha dado inicio del mismo en el plazo de 30 días de recibida la presente e informar sobre sus características, bajo apercibimiento de imponer astreintes por cada día de demora en la información requerida; 4) Ordenar la REINCORPORACIÓN de las trabajadoras LL y CR a la firma BETA S.A. en el plazo de cinco (5) días de notificada la presente a fin de cumplir tareas en la empresa en un lugar que deberá ser asignado por la empleadora y sin que se encuentre bajo la supervisión del Sr. Fuentes; 5) Imponer las costas a la accionada vencida, a cuyo fin regulo los honorarios de los letrados intervinientes, por la parte actora al Dr. A en carácter de apoderado en el 8,8% y al Dr. P como patrocinante de igual parte en el 13,2% de la suma de condena más los intereses indicados en el considerando respectivo. Al letrado de la demandada, en su doble carácter, en el 14,7% de la misma base. 6) La Tasa de Justicia será determinada oportunamente al momento de practicar planilla, haciéndole saber a las partes que se encuentran autorizadas para efectuar los pagos correspondientes directamente en las cuentas de los beneficiarios, debiendo acompañar las constancias respectivas oportunamente. 7) Regístrese y notifíquese electrónicamente. Oportunamente, archívese.

Fdo. Juez/a.

En igual fecha se registra y se notifica electrónicamente. Conste.

Fdo. Secretaria/o.

Referencias

(*) Nota Rectificada

Magistratura