

Y VISTA: esta causa caratulada "**B. M. J. C/ A... SA – ORDINARIO – DESPIDO – EXPTE. N.....**", que se tramita por ante esta Sala Cuarta de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba, integrada en forma personal por el **Dr. Ricardo León Chércoles**, de la que resulta:

I) Demanda

Que a fs. 1/6 comparece la actora, Sra. M J B, promoviendo formal demanda laboral en contra de A ...SA, persiguiendo el cobro de sus acreencias laborales que, manifiesta, ascienden a la suma de \$ 535.500,50 con más intereses y costas.

Relata que con fecha 13 de junio de 2005 ingresó a trabajar a las órdenes de la demandada en la categoría "administrativa, ayudante administrativa de segunda, 4º categoría", establecida en el CCT 735/2015 (reemplazante del CCT 151/1975).

Expresa que las tareas que realizaba desde su ingreso consistían en la liquidación de sueldos, el pago de empleados, el manejo de bancos, etc.

Asevera que en el mes de junio de 2016 la empresa le ofreció realizar un curso de "liquidación de haberes en la industria de la construcción", lo que aceptó y llevó a cabo durante su horario de trabajo, añadiendo que la demandada fue quien abonó íntegramente el curso.

Indica que, en virtud de la realización de dicho curso, a partir de junio de 2016 comenzó a liquidar todos los salarios del personal que trabajaba en

las obras que la demandada tenía en esta ciudad de Córdoba, pero que pese a sus reclamos nunca modificaron su categoría profesional.

Sostiene que la demandada, continuadora de la empresa REGAM SA, se dedica a la construcción, y fue quien impartió sus órdenes y abonó sus haberes durante todo el período trabajado.

Sigue diciendo que con la accionada siempre hubo un trato de cordialidad y respeto mutuo, pero que dicho trato se quebró cuando la demandada conoció que se encontraba embarazada.

Esgrime que, a través de sus mandos superiores (gerentes, directivos, etc.), la accionada comenzó con una persecución de índole personal desde el mismo momento en que notificó su estado de gravidez (en agosto de 2016), lo que culminó con su despido el día 10 de diciembre de 2016.

Sostiene que el día 29 de agosto de 2016 notificó a la empresa, a través de su jefa de personal Sra. Marisa Molina, que se encontraba de 12 semanas de embarazo y que la fecha probable de parto era el día 13 de marzo de 2017, lo cual, dio inicio a una sistemática persecución a los fines de que dejara su puesto de trabajo.

Asevera que pese a las presiones recibidas no presentó su renuncia, motivo por el cual, con fecha 5 de diciembre de 2016 le notificaron el despido, pese a que se encontraba de carpeta médica.

Manifiesta que procedió al rechazo del despido, mediante una misiva en la que manifestó que atento que se encontraba con carpeta médica con reposo hasta el día 10 de diciembre de 2016, el despido quedaba suspendido hasta ese día.

Asimismo, solicitó se le abonaran las indemnizaciones de ley conforme la categoría que por derecho le correspondía (auxiliar administrativo de 2º categoría según CCT 735/15), y que se le abonara la multa prevista en el art. 182 LCT, así como también que se le hiciera entrega de la certificación del art.80 LCT y que se le mantuviera la obra social atento su estado de embarazo por el plazo de un año contando desde el nacimiento de su hija. Por otro lado, manifestó que se trataba de un despido discriminatorio de conformidad a la ley 23.592, por lo que hacía reserva de accionar laboral, civil y penalmente en contra de los directores, accionistas y responsables de la empresa, solicitando el pago del daño moral padecido.

Expresa que, pese a sus persistentes reclamos, la demandada negó haberle dado un trato discriminatorio y llevó a cabo dos depósitos en su cuenta sueldo, los que no se correspondieron con la realidad, por lo que deberán ser tomados como pagos a cuenta.

Argumenta que se trató de un despido discriminatorio puesto que se vinculó con su embarazo. En este sentido afirma que la demandada tenía un plantel compuesto por más de 50 empleados y que ella era la única que se encontraba embarazada y la única a quien despidieron, razón por la cual, sostienen que la accionada deberá demostrar que su despido no fue discriminatorio.

Adiciona que la demandada ha reconocido que el despido fue por causa de embarazo, en tanto ya ha sido abonada la indemnización especial del art. 182 de la LCT.

Reclama daño moral fundado en el art. 1 de la ley antidiscriminación en tanto se justifica en los actos ilícitos que la conducta antijurídica de la demandada ha ocasionado en su persona y que han afectado no sólo su dignidad, sino también su personalidad y sentimientos.

Seguidamente cuantifica los rubros reclamados, funda su demanda en derecho y hace reserva del caso federal.

II) Audiencia de conciliación

A la audiencia prevista en el art. 49 de la ley 7.987 (fs. 24), comparece la actora acompañada de su letrado patrocinante Dr. y, ante la falta de avenimiento, ratificó su demanda solicitando que se hiciera lugar a la misma en todas sus partes con más intereses y costas.

La demandada, por su parte, representada por su apoderada Dra., por las razones de hecho y de derecho que expuso en su memorial, solicitó el rechazo de la demanda con costas. Además, formuló reserva del caso federal y puso a disposición de la actora la Certificación de Servicios y Remuneraciones y el Certificado de Trabajo del art. 80 de la LCT, en original para reservar en la secretaría del Tribunal y copias compulsadas para agregar en el expediente.

III) Contestación de demanda

En su memorial de contestación de demanda (obrante a fs. 11/12vta.), la demandada produce una negativa general y puntual de todos y cada uno de los hechos alegados por la actora, dando cumplimiento de este modo a lo dispuesto por el art. 192 del CPCC (de aplicación supletoria en razón de lo normado en el art. 114 del CPT), razón por la cual, es omitida su transcripción a los fines de evitar reiteraciones innecesarias.

Señala que es cierto que la actora comenzó a trabajar a las órdenes de A... SA en la fecha que indica en su demanda y que así lo hizo hasta la fecha del distracto. Sin embargo, sostiene que no es cierta la categoría profesional que se adjudica, por lo cual, niega el salario que denuncia y que utiliza como base de cálculo de las diferencias reclamadas.

Adiciona que los haberes percibidos a lo largo de toda la vinculación fueron los que legal y convencionalmente le correspondían.

Puntualiza los rubros y montos abonados por el distracto, los que suman el total de \$ 374.274,19.

Esgrime que nada le corresponde a la actora en virtud del art. 1 de la ley 25.323, debido a que no hubo deficiente registración y a que la accionante jamás efectuó reclamos en ese sentido.

Niega adeudar suma alguna en concepto de la multa del art. 80 de la LCT en tanto puso a disposición de la actora dicho instrumento y que ésta no concurrió a la empresa a retirarlo. Subsidiariamente, sostiene que este rubro debe ser rechazado en tanto la actora no cumplió con el procedimiento establecido en el dto. 146/01 para dar andamio al reclamo impetrado; no obstante, pone a disposición dichos certificados.

Indica que el reclamo por daño moral es malicioso puesto que ni siquiera se ha determinado en la demanda si se trata de un daño causado a raíz del despido dispuesto por la accionada o si, por el contrario, se trata de un daño originado en hechos extracontractuales en ocasión de la ruptura del contrato de trabajo o fuera de ella. Asevera que la invocación del daño moral requiere además de la sola invocación, una prueba a cargo del trabajador, de modo que el actor debe acreditar la existencia del daño y su relación de causalidad con la supuesta conducta antijurídica de la demandada y la cuantía de los daños.

Puntualiza que la actora fue despedida conforme a derecho y que se le abonó la totalidad de su indemnización más la liquidación final (incluida la especial del art. 182 LCT), con lo cual, se ha reparado íntegramente el daño que pudo haber causado el distracto. Solicita la aplicación de la ley 24.432 y formula reserva del caso federal.

IV) Prueba ofrecida

Trabada de esta forma la litis y abierta la causa a prueba, a fs. 29/31 de la causa la actora ofrece: confesional, testimonial, exhibición, documental, reconocimiento, informativa, presuncional e indiciaria.

A fs. 26/26vta. ofrece prueba la demandada, consistente en: constancia de la causa, confesional, testimonial, documental e informativa.

V) Prueba relevante rendida en la causa

A) Documental e informativa

1) A fs. 13/23, copia de Certificado de Trabajo del art. 80 de la LCT y de la Certificación de Servicios y Remuneraciones (formulario p.S.6.2) de la actora, impugnado por la accionante a fs. 27/28.

2) A fs. 50/67, respuesta a informativa enviada del Banco Galicia.

3) A fs. 69/79, obra contestación de informativa remitida por Unión de Empleadores de la Construcción y Afines de la República Argentina con copia del CCT 735/15 y las escalas salariales correspondientes al periodo que va desde 01/04/2016 al 31/03/2017.

4) A fs. 81/84, se adjunta contestación de informativa remitida por Escuela de Gestión de la Construcción.

5) Obra reservado por secretaría sobre con los originales del Certificado de Trabajo del art. 80 de la LCT y de la Certificación de Servicios y Remuneraciones (formulario p.S.6.2) de la actora, reseñados al punto 1).

6) Obra reservado por secretaría sobre de prueba documental ofrecida por la actora con: **a)** un recibo de haberes en original; **b)** originales TCL enviados por la actora a AMG Obras Civiles y a Gastardelli Guillermo Gustavo, n° CD 762030240 y CD762030253 (de fecha 14/12/2016); CD748719767 y 748719740 (de fecha 26/12/2016) y CD 672141185 y CD 72141171 (de fecha 27/01/2017) y originales de Carta documento remitidas por la empleadora: CD748736685 (de fecha 30/11/2016); OCA CCY 0048865(2) y CCY0048866(9) (de fecha 19/12/2016); CCY 0034384 (5) y CCY0034385 (2) de (fecha 03/01/2017) y Correo Andreani 82504820 (de fecha 2/02/2017); **c)** copia de certificado de embarazo expedido por la Dra. Bertetto el día 29/08/2016; **d)** copia de certificado indicando reposo por diez (10) días por hipertensión y embarazo de 23 semanas fechado 01/12/2016 y **e)** copia de certificado expedido a favor de la actora por haber realizado el curso "liquidación de haberes en la construcción" datado el 13/06/2016.

7) Obra reservado por secretaría sobre de prueba de documental ofrecida por la demandada con: **a)** original de carta documento n° CD 748736685 de fecha 30/11/2016 enviada por la empleadora a la actora; **b)** 102 recibos de haberes en original; **c)** recibo por liquidación final, indemnizaciones de ley e indemnización especial del art. 182 LCT

B) Exhibición

A fs. 48/48 vta., luce agregada el acta de la audiencia, en el marco de la cual, la demandada exhibió: libro del Art. 52 en fojas móviles debidamente instrumentadas por la autoridad de aplicación, recibos de haberes incluidos los correspondientes a la liquidación final y de rubros indemnizatorios con las respectivas constancias de pago y puso a disposición del Tribunal de Sentencia el resto de la documentación solicitada si así éste lo dispusiere. La actora, por su parte, dijo que surge de los libros acompañados y de los recibos exhibidos la antigüedad de la accionante reconocida al 13/06/2005, a la vez que impugnó la categoría dispuesta en los Libros y en los recibos de sueldos en el periodo junio 2006/noviembre 2006 atento a lo ya manifestado a la demanda.

C) Reconocimiento

1) De la demandada

A fs. 48 vta./49, luce agregada el acta de la audiencia, en el marco de la cual, la demandada reconoció los telegramas remitidos por la parte actora y rechazó su contenido; asimismo reconoció las cartas documentos remitidas por ella y el recibo de liquidación final de fecha abril 2009.

2) De la actora

A fs. 49/49 vta., lucen incorporadas las actas de las audiencias, en el marco de la cuales, la actora reconoció la firma de los recibos de sueldo exhibidos e impugnó la antigüedad en lo que no coincide con el denunciado

por la actora, y luego reconoció la recepción de carta documento exhibida impugnando su contenido.

VI) Etapa ante la Cámara - Vista de causa

Diligenciadas las pruebas por ante el Juzgado de Conciliación y Trabajo interviniente, la causa fue traída a esta Sala.

En el marco de la audiencia de vista de causa, ambas partes renunciaron a las pruebas confesionales oportunamente ofrecidas y fueron receptadas las siguientes declaraciones testimoniales:

D....., DNI, declaró que era compañero de trabajo de la actora en la empresa A.....SA. Expuso que él comenzó a trabajar en el año 2005, y que cuando lo hizo la actora ya estaba trabajando en la empresa. Que en ese entonces la empresa era Regam y que ahora es ASA. Que él hacía administración y compras de materiales de obra. Que la actora trabajaba en el área de recursos humanos. Que él desde las obras le pasaba al área de recursos humanos los papeles de los trabajadores, tanto de los propios de la empresa como de los tercerizados. Que también pasaba a recursos humanos las planillas de horarios de los trabajadores propios de la empresa.

Relató que había una persona que era jefa del área de recursos humanos, que se llamaba N.....T..... Que en el área de recursos humanos, además de dicha jefa, estaban la actora y una o dos personas más. Que creía que las otras dos personas tenían el mismo rango que la actora. Que

lo que hacía la actora era recopilar la información, hacer los cálculos del valor de las horas para pagarle a los empleados. Añadió que la actora le entregaba los recibos y él los llevaba a la obra y se los hacía firmar a los trabajadores.

Manifestó que él testigo después de un tiempo pasó a la oficina central y vio a la actora hacer liquidaciones de sueldos en el sistema tango. La actora también controlaba la entrega de ropa a los trabajadores de la empresa y también controlaba que la parte de los subcontratistas estuviera en orden. Añadió que la actora también liquidaba sueldos, hacía cierres de despido y liquidaciones finales. Que también liquidaba el seguro de desempleo.

Señaló que una de las personas que estaba en el área de recursos humanos se llamaba M..... y otra F..... Que en esa época también trabajaba C..... C....., pero no sabía si estaba en esa área (de recursos humanos).

Indicó que al final vio a la actora trabajando embarazada. Que el embarazo era notorio. En esa época la actora trabajaba con otras mujeres en el área. Que no recordaba haber visto a otra persona embarazada. Que después de que despidieron a la actora la vio afuera de la empresa. Que sabe que la actora la pasó mal porque se lo comentaron personas que tenían en común. Que a él lo despidieron. Que cuando lo despidieron no le mantuvieron la obra social. No sabe qué hacía la empresa con ese tema (obra social) con otros empleados.

Declaró que él trabajó desde el 2005 hasta febrero del 2018. Que hubo un traspaso de R..... a A..... SA. Que el cambio habrá sido en el 2015 o 2016. Que en esa época trabajaba M..... M..... en recursos humanos, que era jefa, y C..... G..... era gerente contable. Que V..... T..... era ayudante de M..... M....., un puesto similar al de la actora.

M....., DNI, declaró que trabajaba en la empresa A..... SA, que él ingresó en el año 2011 y que cuando lo hizo la actora ya estaba en la parte administrativa y de recursos humanos. Dijo que todas las semanas tenía que estar en las oficinas del área de recursos humanos presentando documentación. Que se contactaba con la actora por temas de recursos humanos, por ejemplo, si faltaba alguien y o si alguna persona tenía que presentar un certificado, y también por cuestiones relacionadas a su propio sueldo (del testigo). Que no sabía qué otras tareas hacía la actora. La actora le liquidaba el sueldo al testigo y el testigo se comunicaba con ella por ese tema. Que los compañeros del área técnica cuando tenían problemas en los sueldos se comunicaban con la actora.

Añadió que no recordaba cuántas personas había en recursos humanos. Que él se fue de la empresa con un acuerdo en el Ministerio. Que después de que terminó el vínculo no le abonaron más la obra social. Que no sabía si la actora estaba embarazada. Que le suena el nombre Marisa Molina y el de V..... E..... Que del área de recursos humanos no conocía ni recordaba a nadie más. Que nunca habló con Marisa ni Valeria. Que él se fue en junio o julio de 2016.

M....., DNI declaró que empezó a trabajar en Regan en el 2007 y que lo hizo hasta diciembre de 2010. Que era jefe de obra. Que tenía contacto con la actora, quien estaba en la parte de recursos humanos. Que el contacto que tenía era por los empleados que él tenía a cargo porque la actora hacía la liquidación de sueldos de esos empleados.

Relató que él se fue en el año 2010 pero regresó en el año 2014 y siguió trabajando hasta el año 2016. Que el contacto con la actora en este segundo periodo era el mismo, por el pago de los sueldos de los empleados de las obras. Que había más personas en recursos humanos. Que no recordaba que otras personas estaban en la primera etapa, pero que en la segunda estaba F..... J..... También una contadora, V..... J....., y estaba de Jefa N..... G..... Que después la echaron a N..... y entró M..... M..... Que no sabía si la actora tenía personas a cargo y creía que F..... K..... tenía un cargo más raso que la actora porque recibía los papeles y la que terminaba de definir las cosas era la actora. Que en un cargo superior al de la actora estaba la jefa de recursos humanos N..... G..... y M..... M..... Que no sabía si la actora hacía alguna otra tarea. Que no la vio a la actora trabajando embarazada. Que sabe que estuvo embarazada pero después de que él terminó de trabajar, que por eso no la vio mientras trabajaba. Que él se fue en el 2016, que lo despidieron y que no le siguieron abonando la obra social.

Hasta aquí la prueba colectada.

VII) Respuesta jurisdiccional

A) Objeto del proceso

No se encuentra controvertida en la causa la existencia de la relación de trabajo de la actora para con la demandada. Sin embargo, entre otras cuestiones, se encuentran discutidas la categoría que debía revestir la accionante y la procedencia de las diferencias indemnizatorias y en los demás rubros derivadas de dicha categorización, así como también la naturaleza discriminatoria de la extinción de la relación de trabajo y la procedencia de la reparación por daño moral petitionada por la accionante.

B) Planteo de la cuestión a resolver

A partir del citado objeto del debate, corresponde verificar el material probatorio rendido en la causa (reseñado más arriba) y analizarlo a la luz de la regla de la sana crítica racional (art. 63 CPT), conjuntamente con el derecho aplicable, para determinar a quién le asiste razón y en qué medida.

C) La categoría de la actora

Sobre el punto, la actora sostiene que cuando ingresó a trabajar prestaba tareas correspondientes a la categoría "4ta. Ayudanta Administrativa de Segunda", establecida en el CCT 735/2015, pero que, a partir del mes de junio de 2016, luego de haber realizado un curso de "liquidación de haberes en la industria de la construcción" y con posterioridad a haber comenzado a liquidar haberes, le correspondía revestir la categoría "2da. Auxiliar Administrativa", normada en el citado CCT.

La demandada, por su parte, esgrime que la relación de trabajo de la actora estuvo correctamente registrada durante todo el vínculo laboral, y que la categoría consignada en sus recibos de haberes ("4ta. Ayudanta Administrativa de Segunda") era la que por derecho le correspondía.

Plasmadas de dicho modo las posiciones de las partes, cabe comenzar por señalar que el CCT 735/2015, cuya aplicación no se encuentra controvertida en la causa, expresamente establece que la categoría pretendida por la actora comprende, entre otros puestos de trabajo y entre otras tareas que describe, a quienes "realizan tareas de responsabilidad y poseen conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actúan", incluyendo expresamente a las "auxiliares en recursos humanos"¹.

Por otro lado, en relación a la categoría registrada y consignada por la demandada en la documentación laboral de la accionante, el citado CCT dispone que comprende² al "empleado/a que realiza tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio", incluyendo en forma expresa (aunque no taxativa) a "archivistas, fotocopiatoristas y cadetes administrativos".

¹ Art. 6.2 del CCT 735/2015: 2da. Categoría: Auxiliar Administrativo: "Es aquel empleado/a que realiza tareas de responsabilidad y posee conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actúa. Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación: Auxiliares de Recursos Humanos, Liquidadores de sueldos y jornales, Auxiliares de Finanzas y/o Administración, Auxiliares de Compras, Auxiliares de Obra, Recepcionistas Sénior, Cobradores".

² Art. 6.2 del CCT 735/2015: 4ta. Categoría: Ayudante Administrativo de Segunda: Es aquel empleado/a que realiza tareas que no requieren el ejercicio de mayor criterio propio. Se incluyen en esta categoría sin que sea taxativo ni limitativo, las funciones que se nombran a continuación: Ayudantes administrativos de 2da., Archivistas y/o Fotocopiatoristas, Cadetes Administrativos.

Ahora bien, en referencia a la citada cuestión controvertida, los tres testigos que brindaron su testimonio en la causa declararon que la actora llevaba a cabo tareas en el área de recursos humanos, con lo cual, la cuestión debatida en este punto ha quedado zanjada, en la medida en que tales labores se encuentran expresamente incluidas en la categoría pretendida por la accionante quien, además, conforme se desprende de los citados testimonios, "poseía conocimientos generales de los trabajos que se efectúan en la sección en que actuaba" (Cat. 2da. Auxiliar Administrativa CCT 735/15).

En tal sentido, el testigo D.....declaró que la actora trabajaba en el área de "Recursos Humanos" y que en dicha área: liquidaba sueldos en el sistema "Tango"; hacía cierres de despido y liquidaciones finales; liquidaba el seguro de desempleo; entregaba a los trabajadores sus recibos de haberes y controlaba la entrega de su ropa de trabajo y también controlaba lo correspondiente a la documentación de los empleados de las empresas subcontratadas por la accionada.

En el mismo sentido, el testigo M..... declaró que la actora trabajaba en la parte administrativa y de "Recursos Humanos". Que él se contactaba con la actora por temas de recursos humanos, por ejemplo, si faltaba alguien o si alguna persona tenía que presentar un certificado, añadiendo que la accionante le liquidaba el sueldo, y que él y sus compañeros del área técnica cuando tenían problemas en los sueldos se comunicaban con la actora.

Y, en la misma línea, el testigo M.....declaró que la actora estaba en la parte de "Recursos Humanos" y que hacía la liquidación de sueldos de los empleados.

No existen dudas entonces de que la categoría que debía revestir la actora era la 2da, que comprende a las "auxiliares en recursos humanos" y no la 4ta, que "no requiere el ejercicio de mayor criterio propio", y que incluye, a modo de ejemplo, a "archivistas, fotocopiatoristas y cadetes administrativos.

Por lo demás, cabe agregar que la Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (UECARA), informó que el empleado que hace tareas de liquidación de haberes pertenece a la categoría de auxiliar administrativo de segunda de conformidad al CCT 735/15 (fs. 71 de la causa), a lo cual, corresponde añadir que el certificado remitido por la Escuela de Gestión de la Construcción al momento de contestar informativa (obrante a fs. 82) dio cuenta de que la actora efectivamente había realizado el curso de "liquidación de haberes en la construcción", todo lo cual, también avala la conclusión a la que se arriba en este punto.

D) El carácter discriminatorio de la extinción de la relación de trabajo de la actora y la indemnización por daño moral

Sobre la citada cuestión controvertida, la actora sostiene haber sido víctima de un despido discriminatorio en razón de su embarazo. A mayor precisión, esgrime que a raíz de que la demandada *tomó conocimiento* de que se encontraba *embarazada*, comenzó una persecución sistemática en

su contra con el objeto de que presentara la renuncia, añadiendo que, al no haber renunciado, la accionada extinguió su relación de trabajo abonando las indemnizaciones por despido y también la indemnización establecida en los arts. 178 y 182 de la LCT. Además, alega que la demandada contaba con un plantel de más de 50 empleados, y que ella era la única que se encontraba embarazada y la única a quien despidieron.

La demandada, por su parte, si bien en principio nada dijo en relación al motivo del distracto, reconoce haber despedido a la actora y haberle abonado la indemnización establecida en los arts. 178 y 182 de la LCT. Por otro lado, en su memorial de contestación de demanda, agrega que, al momento del distracto, además de la accionante, hubo una innumerable cantidad de bajas debido a la grave crisis que azotaba al país, sobre todo en empresas dedicadas a la industria de la construcción, lo cual, añade, acreditaría en la etapa procesal oportuna.

Expuestas de este modo las posiciones de las partes, a los fines resolver la cuestión controvertida en este punto cabe comenzar por señalar que, habiendo alegado la actora haber sido víctima de discriminación por causa de embarazo, la valoración de la medida adoptada por la demandada (extinción de la relación de trabajo) debe *necesaria y obligatoriamente* ser juzgada con perspectiva de género.

Por lo tanto, a partir de las citadas posiciones de las partes y desde la perspectiva señalada, corresponde resolver si la extinción de la relación de trabajo de la actora fue discriminatoria y si, en su caso, resulta

procedente la indemnización por daño moral reclamada por la accionante, lo que dependerá, en primer término, de la prueba rendida en la causa.

Y es que, más allá de que no se encuentra controvertido que la demandada abonó la indemnización establecida en los arts. 178 y 182 de la LCT, al no haber expresado en su oportunidad cuál fue el motivo del despido, y al haber esgrimido en su memorial de contestación de demanda que "la extinción de la relación de trabajo de la accionante se produjo en el marco de una gran cantidad de bajas debido a la grave crisis que azotaba al país", el carácter discriminatorio de la medida adoptada por la demandada no puede desprenderse *única y exclusivamente* del pago de la citada indemnización agravada, sin por lo menos constatar previamente si se encuentra acreditado lo sostenido por la accionada al momento de contestar la demanda.

Ahora bien, lo que el pago de la indemnización establecida en los arts. 178 y 182 de la LCT sí alcanza para tener por acreditados son "hechos que, *prima facie* evaluados, resultan idóneos para inducir la existencia" de la discriminación invocada por la accionante, por lo menos en los términos del estándar probatorio fijado por nuestra CSJN en la causa "Pellicori"³, que fuera posteriormente ratificado, entre otros, en los precedentes "Sisnero"⁴, "Farrell"⁵ y "Caminos"⁶ para casos de discriminación en el trabajo.

³ CSJN en "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", del 15 de noviembre de 2011 (Considerando 11, 2do párrafo).

⁴ CSJN en "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo", del 20 de mayo de 2014.

⁵ CSJN en la causa: "Farrell, Ricardo Domingo cl Libertad S.A. s/ despido", Sent. del 6 de febrero de 2018.

⁶ CSJN en "Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido", Sent. Del 10 de junio de 2021.

A mayor precisión, corresponde añadir que el pago de la citada indemnización agravada hace al *conocimiento* por parte de la demandada de que al momento del distracto la actora estaba embarazada, más allá de que dicho conocimiento se desprende también del testimonio brindado en la causa por D..... (quien declaró que al finalizar la relación laboral de la accionante vio a la actora trabajando embarazada y que el embarazo era notorio), quedando configurados a partir de ello los citados *indicios*.

Luego, encontrándose acreditados *indicios* del carácter discriminatorio de la medida adoptada por la accionada, pesaba sobre la demandada la carga de probar que la extinción de la relación de trabajo "tuvo como causa un motivo *objetivo y razonable* ajeno a toda discriminación", conforme también surge del estándar fijado por nuestra CSJN en los precedentes "Pellicori", "Sisnero", "Farrell" y "Caminos" citados más arriba).

Y si bien a tales fines, al no haber expresado la accionada en su misiva ninguna causa de despido podría haberle bastado con la demostración de "que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo..." ajeno a la discriminación (CSJN en "Fontana"⁷), en el presente caso, al haber alegado posteriormente en su memorial un hecho específico como sustento de la causa no expresada de la extinción del vínculo ("que la actora había sido despedida en el marco de una innumerable cantidad de bajas en la empresa debido a la grave crisis que azotaba al país"), conforme lo sostenido por

⁷ CSJN en la causa "Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", del 08/04/2021 (Considerando 5to).

nuestra CSJN en "Varela"⁸, la demandada debía acreditar única y exclusivamente este último hecho. Sin embargo, la accionada no sólo no acreditó el citado extremo fáctico, sino que tampoco acreditó que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo ajeno a la discriminación.

En virtud de lo expuesto, y de acuerdo al estándar de prueba fijado por nuestra CSJN en los precedentes mencionados más arriba (estándar que también fuera sostenido por nuestro TSJ en diferentes oportunidades)⁹, corresponde tener por acreditado el carácter discriminatorio de la medida adoptada por la accionada.

Por último, en relación al estándar probatorio y a la forma de distribución de las cargas de la prueba tenidas en cuenta para fundamentar la solución a la que se arriba, no está de más agregar que la Recomendación N° 206, complementaria del Convenio 190 de la OIT "Sobre Violencia y Acoso" en su art. 16, inc. e. recomienda "la inversión de la carga de la prueba". Y si bien corresponde indicar que el referido Convenio (que al igual que la ley 26.485 abarca a la *discriminación* como una forma de violencia)

⁸ CSJN en la causa: "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", Sent. del 4 de septiembre de 2018. Sostuvo el máximo Tribunal de nuestro país en el citado precedente que "Esta carga es naturalmente diferente en los casos en que la medida cuestionada es un despido incausado vis a vis aquellos en que el empleador invoca la existencia de una injuria. Respecto del primer tipo de casos... es suficiente... que el empleador acredite... que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. Por su parte, si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, es suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado".

⁹ Entre otros: en "Rodríguez Eduardo c/ Gerbaudo Elsa Catalina Ortencia y otro - Ordinario - Otros (Laboral) - Recurso de Casación - 3264036", Sent. Sent. N.º 298 del 15/12/2020; en "Fiandino Nicolás c/ Aceitera Gral. Deheza SA - Ordinario - Otros - Recurso de Casación - 335469", Sent. 58 del 06/06/2019 y en "Quiñones Cesar Félix c CAT Argentina SA - UTE - Ordinario - Despido - Recurso de Casación - 3226197", Sent. 93 del 15/08/2019.

no se encontraba vigente al momento del distracto de la actora, por lo que no correspondería su aplicación directa como norma y con la jerarquía supralegal que reviste, igualmente debe ser tenido en cuenta como pauta de interpretación de la normativa vigente en la materia, máxime cuando la presente causa, tal como se expuso más arriba, debe ser juzgada con perspectiva de género, todo lo cual, refuerza la conclusión a la que se arriba en relación a la acreditación del carácter discriminatorio de la medida (*despido*) adoptada por la accionada.

Por lo demás, la citada medida obstaculizó “el *pleno* ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos (a la accionante) en la Constitución Nacional” (1 de la ley 23.592), motivo por el cual, también resultó discriminatoria en los términos de la norma aludida.

Y es que, dentro de los parámetros de la citada legislación antidiscriminatoria, ha quedado acreditado que, por un lado, la medida adoptada por la demandada afectó el *pleno ejercicio* de un derecho fundamental de la actora, puntualmente el del derecho “al” trabajo que, como es sabido, en nuestro ordenamiento jurídico reviste jerarquía constitucional (entre otros, arts. 14 bis CN; 6 del PIDESC; 23.1 de la DUDH y XIV de la DADDH¹⁰) y, por otro lado, dicha medida trajo aparejada como consecuencia para la accionante haber sido objeto de un trato diferenciado o distinto del que por derecho le correspondía recibir, trato del cual, además, derivó un menoscabo en su dignidad y, más grave aún, ocurrió *sin una*

¹⁰ Entre otros, arts. 6 del PIDESC; 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

"justificación objetiva y razonable" (CorteIDH OC 18/03¹¹ y art. 1717 CCyC¹²), a partir de lo cual, también queda configurado el carácter discriminatorio de la extinción de la relación de trabajo de la actora.

Ya desde otro costado, ingresando en la valoración de la procedencia de la indemnización por daño moral reclamada por la actora, cabe señalar que el hecho de que la situación fáctica acreditada en la presente causa pudiera enmarcar en una norma que pudiese prever una determinada consecuencia, por ejemplo, en los arts. 178 y 182 de la LCT, no obstaculiza que el accionar de la demandada, además, hubiera resultado discriminatorio en los términos fijados más arriba y que, por ello, resulte procedente una reparación por daño moral independiente de la que las citadas normas prevén.

Y es que, tal como lo ha sostenido nuestro TSJ¹³ en casos de discriminación, la ley N° 23.592 regula infracciones más graves, que

¹¹ Opinión Consultiva OC 18/03 del 17/09/2003 "Condición Jurídica y derechos de los Migrantes Indocumentados".

¹² Art. 1717 CCyC: "Antijuridicidad. Cualquier acción u omisión que causa un daño a otro es antijurídica si no está justificada"

¹³ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en la causa "Rodríguez Lorena Gisel c/ Empresa Prosegur SA – Ordinario – Despido – Expte. N° 3215290", Sent. N° 329, del 8 de noviembre de 2021. Sostuvo el TSJ que "la argumentación defensiva de la demandada consistente en que eligió abonar las indemnizaciones respectivas... no la coloca en una mejor situación, más aún teniendo en cuenta el marco legal en que se fundó la presente acción. Es que la Ley N° 23.592 regula infracciones más graves. Se trata de aquellas situaciones que se juzgan especialmente lesivas, no al interés contractual, sino al orden social y por tanto constituyen conductas legalmente prohibidas. En ese contexto el empleador no debe dar curso a un interés material en la extinción del vínculo con la persona... y pretender que... su responsabilidad se limitará al pago de la indemnización tarifada de la LCT. El mentado sistema procura la nulidad del acto o la reparación plena del daño inferido, cuando los indicios que lo rodean y la ausencia de prueba consistente que los desplace, permitan concluir que existió discriminación... *El Estado a través de estas leyes realiza una acción promocional a favor de ciertas categorías de sujetos que la experiencia demuestra que tienen especiales desventajas respecto de sus semejantes para acceder o conservar sus empleos. Entonces, las facultades del empleador concedidas por la ley laboral, deben ser discrecionalmente ejercidas a la*

exceden el marco contractual de la relación individual de trabajo en la medida en que, además, *afectan el orden social*, razón por la cual, en estos casos la responsabilidad no puede quedar limitada al pago de la indemnización preestablecida en la LCT.

De lo contrario, corresponde agregar, y tal como se ha dicho en infinidad de oportunidades, resultaría irrazonable que una persona tuviera derecho a no ser discriminada y que por el solo hecho de traspasar el umbral de la fábrica perdiera ese derecho, máxime, corresponde también añadir, cuando el derecho a no ser discriminado o discriminada en el marco de una relación de trabajo forma parte "*jus cogens¹⁴ laboral*"¹⁵, motivo por el cual, además de ser reconocido por el sistema de Derecho Internacional de los Derechos Humanos como un pilar básico del propio Estado de Derecho, y

luz del corpus iuris de los derechos humanos, con el límite infranqueable que impone el respeto de la dignidad del trabajador. Esta dignidad es el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional e internacional. Frente a una situación de extrema vulnerabilidad para un ser humano... la licitud de la conducta del empleador debe analizarse con estrictez y de acuerdo a las previsiones del régimen de que se trata... Luego, entiendo que la extinción la colocó en una situación de vulnerabilidad que excede la tarifa... ya que la segregación laboral, se insiste, conlleva un perjuicio adicional de carácter discriminatorio que justifica una reparación acorde a la medida del daño... Ahora bien, enervada la razón del distracto, corresponde además señalar que la falta de intencionalidad lesiva de la demandada no impide que aquél se juzgue como discriminatorio, toda vez que la violación de los derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo. El aspecto intencional es irrelevante, bastando comprobar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento y el resultado prohibido por el ordenamiento jurídico"

¹⁴ El *jus cogens* se encuentra normado en los arts. 53 y 64 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, del año 1969. Fue receptado en la jurisprudencia de nuestra CSJN, entre otros precedentes, en "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/ Acción de amparo" Sent. del 07/12/2010.

¹⁵ ARESE, Cesar, *Sobre el jus cogens laboral*, en Derecho Laboral, Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales, Tomo LXV, N° 287-288, julio-diciembre de 2022, Fundación de Cultura Universitaria, Pág. 427 a 437. Véase también en ARESE Cesar, *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*, Prólogo de BYLOS, Antonio. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, Argentina, 2014, Pág. 46 a 49.

además de “vincular a todos los Estados... y a los particulares entre sí”¹⁶, reviste la mayor jerarquía que un derecho puede alcanzar, gozando, en lo relevante para este caso, “de la característica de *prevalecer sobre cualquier otra norma*”¹⁷, sin que puedan serle opuestas “válidamente el resto de las normas del derecho internacional, y *menos las normas domésticas de los Estados*” (CorteIDH, OC 18/03)¹⁸.

Más aún, tal como vimos más arriba, se encuentra acreditado en la causa que la demandada conocía que la actora estaba embarazada al momento del despido, de lo cual, se deriva que sabía que se encontraba atravesando una etapa de suma vulnerabilidad en su vida, a lo que corresponde añadir que era mujer (Regla 17 de Brasilia). Por tales motivos, la extinción de su relación de trabajo sin dudas la colocaría en una situación de mayor vulnerabilidad aún, debido a que se encontraría privada de su fuente de ingresos en un momento tan delicado de su vida (Pobreza - Regla

¹⁶ SARACHO CORNET, Teresita, *Corte Interamericana, Corte Suprema Argentina Y Derecho del Trabajo*. Relaciones Individuales y Colectivas. Estándares Sustantivos y Procesales, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2022, Pág. 127.

¹⁷ CANNESA MONTEJO, Miguel F, *El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional*, en Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Nº. 14, 2007, p. 72; “Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights”. En: Bellace, Janice y Haar, Beryl ter (Editores). *Labour, Business and Human Rights Law*. Edward Elgar Publishing, Northampton, 2019, p. 334 (versión en castellano “Los derechos humanos laborales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, gentileza del autor); *El jus cogens laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del Derecho Internacional General*, citado por ARESE, Cesar, *Sobre el jus cogens laboral*, ob. Cit. más arriba.

¹⁸ Opinión Consultiva Nº 18 de la CorteIDH, del año 2003, Sobre Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados: “habida cuenta del desarrollo progresivo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el principio de no discriminación y el derecho a la protección igualitaria y efectiva de la ley deben ser considerados como normas de ius cogens. Se trata de normas de derecho internacional imperativo que integran un orden público internacional, al cual no pueden oponerse válidamente el resto de las normas del derecho internacional, y menos las normas domésticas de los Estados. Las normas de jus cogens se encuentran en una posición jerárquica superior a la del resto de las normas jurídicas, de manera que la validez de estas últimas depende de la conformidad con aquéllas...”

15 de Brasilia). Sin embargo, teniendo conocimiento de ello y, por ende, de la situación de "interseccionalidad"¹⁹ (Comité DESC²⁰ y CorteIDH²¹) en la que la accionante quedaría inmersa (a raíz de la cual merecía una especial tutela²² - CorteIDH)²³, la demandada igualmente decidió extinguir su relación de trabajo, resultando afectada (a raíz de dicha medida *discriminatoria*) la dignidad de la actora y también, por lo expuesto, procedente una reparación independiente de la que la LCT prevé.

¹⁹ HERRERA, Marisa, *Repensar los conflictos sociojurídicos desde la igualdad de géneros: una agenda jurídica incómoda y urgente*, en en Revista de Derecho del Grupo de Estudios de Derecho Social (GEDS), N° 4 del mes de mayo de 2023, ISSN 2796-9797, Directores de la Revista: Guillermo Kutter y Verónica Vidal, Director del GEDS: Raúl H. Ojeda, Pág. 88. "...desarrollar una mirada compleja e interseccional a la vez, sabiendo que no es lo mismo un caso que involucra a una mujer pobre que a una adolescente, migrante y pobre, o una mujer en situación de discapacidad con hijos a cargo, desempleada y sin acceso agua potable. De allí que el enfoque feminista obliga a considerar todas las aristas que comprende la situación sobre la cual se pretende intervenir para generar, en definitiva, condiciones para su autonomía real, no solo personal, sino también económica y social.."

²⁰ La conjunción de causales o condiciones de vulnerabilidad, denominada "interseccionalidad" (Observación 16 del Comité DESC), trae aparejada una situación de mayor vulnerabilidad para la persona que la padece, conforme lo establece la Sección 1ra, último párrafo del Capítulo I "Preliminar" de las Reglas de Brasilia.

²¹ Algunos casos en los que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ponderó la interseccionalidad como causa de una mayor y especial tutela fueron: "González Lluy y Otros c Ecuador" (interseccionalidad por género -mujer-, edad, pobreza y enfermedad); "Atala Riffo y niñas vs. Chile" (interseccionalidad entre género y orientación sexual); Corte IDH en "Rosendo Cantú c México" (interseccionalidad por condición de mujer, niña, pobreza y por su condición de indígena) y "Empleados de la Fábrica de Fuegos Artificiales vs. Brasil" (interseccionalidad género -mujeres-, raza, pobreza y nivel de escolaridad).

²² DEMARCHI ARBALLO, Verónica, *Así nos ven Juzgar con perspectiva de género para empezar a mirar*, en Revista "Catorce Bis", de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de Córdoba, "El Derecho del Trabajo en épocas de Pandemia. Nuevas Miradas", N° 59, Primer semestre 2021, directores: TOSELLI, Carlos A, ARESE, Cesar, subdirector y editor general: CHÉRCOLES, Ricardo León, Pág. 51 a 63. Expone la autora que "los operadores del derecho debemos construir una mirada expuesta a la vulnerabilidad que intente atravesarlos distintos ámbitos de dolor de grupos tradicionalmente vulnerados. Una mirada crítica del colectivo femenino para lograr un cambio paradigmático".

²³ Conforme lo sostenido por la CorteIDH en el caso "Valentina Rosendo Cantú Vs. México" del 31/08/2021 y también, entre otros, en los casos "Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador", del 01/09/15, "Atala Riffo y niñas vs. Chile", del 24/02/2012, "Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus Familiares vs. Brasil", del 15/07/2020.

Cabe añadir, además, que la indemnización establecida en el art. 182 de la LCT difiere de la indemnización por daño moral pretendida por la actora, pues aquella es en gran parte sancionatoria y se encuentra orientada principalmente a la protección de la maternidad (lo que incluye, por ejemplo, la protección de los hijos)²⁴, mientras que esta última es esencialmente reparatoria o compensatoria y tiene como objeto principal la tutela de la igualdad en materia de género u orientación sexual de todas las personas humanas.

Pero más allá de ello, la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT (que cabe agregar también ha sido normada para otros supuestos fácticos, por ejemplo, para despidos por matrimonio), es una indemnización *tarifada* y nada obsta que, frente a una medida discriminatoria, la víctima se encuentre facultada a solicitar la nulidad del acto más la reparación del daño material y moral sufrido (art. 1 ley 23.592) o, en su defecto, y como sucede en el presente caso, una reparación *integral, plena o completa* del daño moral padecido por la discriminación, integralidad que, cabe señalar, tiene sustento jurídico en el art. 19 de nuestra C.N., en la ley antidiscriminatoria 23.592, en los arts. 3ro inc. j., 4to 2do párrafo, 6to inc. c. y principalmente en el *art. 35, todos de la ley 26.485* de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", así como también en los arts. 1716, 1737 y principalmente *1738 del CCyC*, y en lo

²⁴ ALONSO MURÚA, Santiago, en Tratado de Derecho del Trabajo, ACKERMAN, Mario E (director), TOSCA, Diego M, (coordinador), Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2006, Pág. 640: "... porque la protección también va dirigida hacia sus hijos, quienes se encuentran frente a una situación más delicada aún por su dependencia vital, tanto durante el embarazo como en los primeros tiempos que concurren con posterioridad al parto".

sostenido por la CorteIDH en la OC 18/03, en la medida en que, si bien la tarifa del art. 182 de la LCT puede resultar útil en algunos casos, en otros puede resultar insuficiente, principalmente teniendo en cuenta el derecho afectado y la evolución que ha tenido el “ritmo universal de los derechos humanos” con posterioridad a la entrada en vigencia de nuestra LCT, máxime cuando, se reitera, causas como la presente *deben necesaria y obligatoriamente*²⁵ ser juzgadas con perspectiva de género (TSJ en “Romero”)²⁶, y tal juzgamiento debe alcanzar también la reparación que se ordena.

En tal sentido, y puntualmente sobre esta cuestión controvertida, la doctrina ha sostenido que el daño debe ser reparado íntegramente, más allá de la tarifa establecida en el art. 182 de la LCT²⁷ y, en el mismo sentido, la

²⁵ SOSA, M. Fabiana, *Interpretación del Derecho con Perspectiva de Género*, en Revista de Derecho del Grupo de Estudios de Derecho Social (GEDS), N° 4 del mes de mayo de 2023, ISSN 2796-9797, Directores de la Revista: Guillermo Kutter y Verónica Vidal, Director del GEDS: Raúl H. Ojeda; Pág. 24 a 39. Sostiene la autora que “aplicar e interpretar el derecho con perspectiva de género responde a una *obligación constitucional y convencional* de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder, donde diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos exigen a los Estados tomar medidas para modificar los patrones socioculturales con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en ideas de superioridad o inferioridad o en funciones estereotipadas entre los géneros”.

²⁶ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en la causa “Romero Romina del valle c/ Obra Social del Personal del Automóvil Club Argentino (OSPACA) - Ordinario - Haberes - Expte 3263127”, Sent. del 24/11/22. Sotuco el Superior Tribunal de nuestra Provincia que “el análisis de los hechos para establecer la verdad real “*debe*” efectuarse bajo el tamiz obligatorio de la perspectiva de género, lo cual constituye un horizonte interpretativo de nuevos y mejores paradigmas en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (TSJ Sala Laboral SS 82, 163, 307/2020 y 201/2021). De lo contrario, se vulneraría tanto lo establecido por el art. 9 de la LCT, como el conjunto normativo nacional e internacional de protección de los derechos de la mujer integrados por la Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y el Convenio Nro. 3 de la OIT.

²⁷ SOAGE, Laura Mariana, *Embarazo y Maternidad en el Ámbito del Trabajo. Aspectos sustanciales y procesales para la Tutela Jurisdiccional Efectiva de los*

jurisprudencia ha considerado que el daño patrimonial producido por la conducta de la empleadora se encontraba *tasado* en la indemnización de los arts. 178 y 182 de la LCT, pero que dicha tarifa no incluía el daño extrapatrimonial, considerando el Tribunal que la conducta de la empleadora respecto de la demandante en situaciones difíciles de su existencia, cuando estaba en juego su integridad psicofísica en una búsqueda existencial y fundamental como es la de ser madre, ameritaba una suma adicional por daño no patrimonial (CNAT Sala VI 23/09/2020)²⁸.

Por lo demás, y conforme se desprende de la situación fáctica acreditada en la presente causa, la medida adoptada por la accionada, vulneró, entre otras normas, lo establecido en los arts. 14 bis y 16 de nuestra CN, lo normado en diferentes Tratados e Instrumentos Internacionales (entre otros, Regla Nro. 18 de Brasilia; arts. 1, 2, 16.1 16.3 de la DUDH; arts. 2.2 y 7.a.i. del PIDESC; arts. 2 y 26 del PIDCyP; art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art. 3 del Protocolo de San Salvador; arts. 1 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; art. 1 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur; arts. 1, y s.s. y, en especial 11.1.a y. b. y 11.2.a. de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW-; arts. 1 y 4.f. de la Convención interamericana

Derechos Fundamentales Involucrados, en Derecho Laboral Feminista, Mil Campanas, Bs. As, 2022, Pág. 335 y 336.

²⁸ CNAT, Sala VI, en la causa: I. S. R. G. c Banco Hipotecario SA, RCJ 6136/20, Sent. del 23/09/2020. Citada en SOAGE, Laura Mariana, ídem, Pág. 356. "el daño patrimonial producido por la conducta del banco se encontraba *tasado* en la indemnización del art. 178/782 de la LCT, pero que no incluía el daño extrapatrimonial. Estimó que la conducta de la empleadora respecto de la demandante en situaciones difíciles de su existencia, cuando estaba en juego su integridad psicofísica en una búsqueda existencial fundamental como es la de ser madre, ameritaba la reparación pretendida. Se estableció una suma adicional por daño no patrimonial (\$ 100.000)".

para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer -"Belem do Pará"- y los Convenios 3, 111, 183 y 190 OIT), así como lo normado en la legislación nacional específica en la materia, entre otras, ley 23.592; ley 26.485 (principalmente en su art. 6 inc. c. que establece expresamente a la discriminación como una forma de violencia²⁹) y arts. 17 y 81 de la LCT.

Por todo lo expuesto, teniendo en cuenta que el daño moral "debe tenerse por configurado por la sola producción del evento dañoso" (CSJN en "Mosca"³⁰ y en "Baeza")³¹, la indemnización reclamada por la accionante en este punto resulta procedente (art. 1 ley 23.592 y arts. 1716 y 1717 y s.s. CCyC), quedando su cuantía para ser determinada más abajo, al analizar la procedencia o improcedencia de cada uno de los rubros peticionados por la accionante, más allá de las medidas complementarias de *acción positiva* que a continuación también se disponen.

E) Medidas complementarias de acción positiva

²⁹ Establece la citada norma: "Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral";

³⁰ CSJN en "Mosca, Hugo Arnaldo c/ Buenos Aires, Provincia de (Policía Bonaerense) y otros s/ daños y perjuicios", Sent del 06/03/2007. Sostuvo la Corte que "... resulta procedente el reclamo de daño moral, detrimento que por su índole espiritual debe tenerlo por configurado por la sola producción del evento dañoso, ya que se presume la lesión por la índole de la agresión padecida, la inevitable lesión de los sentimientos del demandante.

³¹ CSJN en "Baeza, Silvia Ofelia c/ Buenos Aires, Provincia de y otros s/ daños y perjuicios", Sent del 12/04/20122.

Teniendo en cuenta que la demandada ha incurrido en la adopción de una medida discriminatoria en razón de género, y a los fines de evitar la posible reiteración de dicha medida y la producción de daños análogos en trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa, y principalmente con el objeto contribuir a garantizar una igualdad *real* de oportunidades y de trato, así como el *pleno* goce y ejercicio de los derechos reconocidos por nuestra Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales (citados más arriba) a todas las personas humanas en materia de género, se dispone, de oficio, la confección por parte de la accionada de un Protocolo de buenas prácticas, para la prevención e intervención en casos de violencia, acoso o discriminación por razones de género en el marco de la empresa, el que deberá ser presentado en esta Cámara y en la presente causa dentro del plazo de seis meses contados a partir de la fecha del presente pronunciamiento, bajo apercibimiento de abonar a la actora la suma equivalente a un *jus* en concepto de astreintes por cada día de atraso y hasta que se cumpla con la citada medida, con un tope máximo de tres meses, luego del cual, no se seguirán computando.

Cabe agregar que la citada medida de *acción positiva* en materia de género, puntualmente en relación al fomento de los protocolos de actuación, han propuestas por la doctrina³², tal como otras de similares características que han sido promovidas y adoptadas en el ámbito de la administración de

³² DUARTE, David, *Violencia y acoso incluido por razones de género*, en Revista de Derecho del Grupo de Estudios de Derecho Social (GEDS), N° 4 del mes de mayo de 2023, ISSN 2796-9797, Directores de la Revista: Guillermo Kutter y Verónica Vidal, Director del GEDS: Raúl H. Ojeda; Pág. 49. Sostiene el autor que "En definitiva, para la prevención de la violencia y el acoso, incluida las razones de género se propone promover los derechos fundamentales, se debe instar la negociación colectiva, *fomentar protocolos de actuación*, instrumentar medios de capacitación e información...".

justicia por diferentes tribunales³³, incluso Superiores de Provincia en nuestro país³⁴, no reviste un carácter sancionatorio, sino que tiene naturaleza y finalidad *positiva preventiva*.

Corresponde añadir también que las *medidas de acción positiva* no sólo se encuentran circunscritas al plano legislativo (art. 75, inc. 23 C.N.)³⁵, sino que también *deben necesaria y obligatoriamente* ser adoptadas en el ámbito judicial³⁶, tal como se desprende de los arts. 2, 4.1, 5 y 11 de la CEDAW³⁷; de la Recomendación General Nº 19 del Comité para la

³³ Entre muchos otros, CNAT, Sala VI en la causa: "L. J. D. c/ Club Atlético Lanús Asociación Civil y otros - accidente - acción civil", del 26-may-2022

³⁴ TSJ de Corrientes, en la causa Nº GXP - 37492/19, caratulada: "Emilia Carolina García C/ Asociart ART S.A. S/ Indemnización Laboral", Sent. del 15 de mayo de 2013.

³⁵ Art. 75, inc. 23 C.N: "Corresponde al Congreso... "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad..."

³⁶ NAVARRO BARAHONA, Laura, *Acción positiva y principio de igualdad*, publicado en la web de la CorteIDH, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22613.pdf>, (Recibido 23/11/05; aceptado 05/04/06), extraído el 11/09/2, Pág. 111: "Estas medidas pueden ser expresadas por medio de normas, de decisiones judiciales o de una decisión oficial".

³⁷ Art. 2 CEDAW: "Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, *por todos los medios apropiados* y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley *u otros medios apropiados* la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y *de otro carácter*, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la *protección jurídica* de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, *la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación*; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar *todas las medidas* apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar *todas las medidas adecuadas*, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer".

Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer³⁸, tal como fuera puntualmente instado al Estado Argentino por el citado Comité³⁹; de la Opinión Consultiva 18/03 de la CorteIDH (párrafo 140)⁴⁰; de la Ley 26485; de la Ley 27499; de lo sostenido por nuestra CSJN en "Partido Nuevo Triunfo"⁴¹; del art. 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará)⁴²; del Convenio 111 de la OIT, y de los arts. 4, 6, 8 y principalmente del art. 10 del Convenio 190 de la OIT, así como también de la Recomendación 206 "Sobre Violencia y Acoso en el Trabajo" de la citada Organización Internacional.

Y es que, cabe indicar también, desde la función jurisdiccional las citadas medidas (de las cuales resultan destinatarias directas las empresas)⁴³ deben quedar plasmadas a través del dictado de resoluciones

³⁸ Dicha recomendación establece que "...es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención."

³⁹ Recomendación Comité CEDAW al Estado Argentino del año 2010, revisada el 18 de noviembre de 2016.

⁴⁰ Dijo la CorteIDH que "en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, *de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos*, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes)."

⁴¹ CSJN en autos: "Partido Nuevo Triunfo s/ reconocimiento - Distrito Capital Federal", Sent. del 17/03/09. Sostuvo la Corte que "la interdicción de la discriminación en cualquiera de sus formas y la exigencia internacional de realizar por parte de los Estados acciones positivas tendientes a evitar dicha discriminación deben reflejarse en su legislación, de lo cual es un ejemplo la ley 23.592, y también en la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales... que, en tal marco jurídico de fuente internacional y su recepción constitucional y legislativa por parte del Estado argentino, debe éste velar por su cumplimiento estricto y se obliga a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen".

⁴² El citado artículo establece que los Estados parte fomentarán "...la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley...".

⁴³ Cámara de Apelación Laboral, Sala II, de Santa en, en la causa: "Motura Eduardo Enrique c/ Gestam Argentina SA s/ Sentencia Cobro de Pesos- Rubros Laborales", Sent. 21-04789192-9 del 21/03/2023 (Voto del Dr. Sebastián Coppoletta con adhesión del Dr. Alzuela y abstención de la Dra. Collado). Sostuvo la Cámara que

o sentencias encaminadas no sólo hacia la tutela *formal*⁴⁴ o especial protección de una persona o grupo de personas integrantes de un colectivo en condiciones de vulnerabilidad por razones de género, ni únicamente a prevenir y/o a reparar el daño sufrido por dichas personas en un caso concreto, sino también, y principalmente, a generar un *resultado que acelere* el proceso de igualdad real y de hecho en materia de género, abriendo el camino a otras resoluciones o sentencias dictadas en el mismo sentido y con el mismo objeto.

Por último, resta por señalar que la medida dispuesta también se enmarca en las recomendaciones del Poder Judicial de esta Provincia, en la "Guía Práctica para Juzgar con Perspectiva de Género", elaborada por la

"Si el art. 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" -ley 24.632- dispone como obligación del Estado, entre otras, "actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer" y el art. 7 de la ley 26.485 impone al Estado la obligación de garantizar "la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres", ello no solo obliga a este tribunal sino también, aunque en forma indirecta ya que no son las destinatarias de la norma, a las empresas que, en definitiva, bajo una forma societaria actúan conforme un permiso estatal. Por lo tanto, cuando la ley 24.632 impone la obligación estatal de "adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad", las empresas que actúan bajo la regulación estatal están obligadas a observar esa misma conducta. Ya que, en definitiva, esta inobservancia en el ámbito privado, si no es impuesta y controlada desde el Estado generará su responsabilidad internacional... Esta obligación de acción positiva surge también de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar' elaborados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, los que se aplican "a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura"... imponiéndose deberes de conducta en relación a la protección de los Derechos Humanos...".

⁴⁴ SOSA, María Fabiana, *El género en el derecho y en el Trabajo*, en Revista "Catorce Bis", de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de Córdoba, Sexagésima edición: "De Diamante", Año XXV, N° 60, Primer semestre 2021, directores: TOSELLI, Carlos A, ARESE, Cesar y CHERCOLES, Ricardo León, Pág. 155 a 161. Sostiene la autora que si una solución protege la igualdad formal del tratamiento de la mujer en razón del género, su derecho a la igualdad sustancial va a requerir una solución diferente".

Oficina de la Mujer del TSJ de Córdoba, la cual, resulta aplicable en todas las materias y en las diferentes instancias⁴⁵.

F) Los demás rubros reclamados

1) Diferencias indemnizatorias por antigüedad, por omisión de preaviso, por integración del mes de despido y por indemnización del art. 182 LCT en relación a la categoría de la accionante - Procedencia

Conforme lo expuesto más arriba, partiendo de la base de que la accionante debía revestir una categoría diferente a la que revestía, resulta acreedora de las diferencias indemnizatorias por antigüedad (art. 245 LCT), omisión de preaviso (art. 232 LCT), integración del mes de despido (art. 233 LCT) e indemnización del art. 182 de la LCT.

Ahora bien, en relación a los parámetros a considerar a los fines del cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT, teniendo en cuenta que no se encuentra controvertido que la relación laboral comenzó el 13/06/2005, y que tampoco ha sido controvertida por la demandada la antigüedad alegada por la accionante, encontrándose además acreditado que la relación de trabajo finalizó el 05/12/2016, corresponde liquidar 12 ciclos indemnizatorios.

⁴⁵ Dicha Guía fue elaborada en base al "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Corte Suprema de Justicia de México"

Cabe señalar que si bien la actora sostiene que el distracto recién se tornó efectivo el día 10/12/2016, puesto que hasta ese día gozaba de licencia médica, lo expuesto en tal sentido carece de sustento jurídico en la medida en que el distracto quedó configurado el día en que efectivamente tomó conocimiento de la extinción de la relación. Luego, atento sus propios dichos en su escrito inicial de demanda y de acuerdo a la fecha consignada en la carta documento ofrecida como prueba documental (en la que se encuentra consignado: "Recibí 05/12/2016 11:45 hs"), sumado al reconocimiento de dicha misiva por parte de la demandada en la audiencia respectiva (acta a fs. 48 vta./49), corresponde determinar que la relación de trabajo fue extinguida día 5/12/2016, con independencia de que la actora se encontrara gozando de licencia médica por enfermedad, más allá de que, además, dicha licencia tampoco se encuentra acreditada en la causa.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la actora efectivamente realizaba tareas correspondientes a una categoría superior a la que formalmente revestía -de Auxiliar administrativo 2da - y que la remuneración a noviembre de 2016 para dicha categoría ascendía a la suma de \$ 18.434,80 (conforme escalas salariales registradas y publicadas en la página web oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, lo que a su vez se condice con lo informado por UECARA al contestar informativa a fs. 71, corresponde recalcular las indemnizaciones tratadas en este punto conforme dicha remuneración.

Cabe hacer un paréntesis y señalar que dicha suma (\$18.434,80) se desprende de \$ 15.300 en concepto de básico, más adicional por título secundario (conforme surge de los recibos de haberes ofrecidos por la

demandada), más adicional por antigüedad y demás adicionales convencionales y que, conforme lo sostuviera la CorteIDH⁴⁶, dicha suma también abarca todos los emolumentos comprendidos dentro del concepto "remuneración", incluyendo "cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador en concepto del empleo de este último", conforme lo establece el art. 1 (a) del Convenio N° 100 Sobre Igualdad de Remuneración de la OIT⁴⁷, conforme se desprende de lo normado en el art. 1 del Convenio N° 95 Sobre la Protección del Salario del citado organismo internacional⁴⁸, y de acuerdo a lo sostenido por nuestra CSJN y nuestro TSJ en reiteradas oportunidades⁴⁹.

⁴⁶ CorteIDH en el caso "Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) Vs. Perú", Sent. del 1ro de febrero de 2022, párrafo 108. Sostuvo el Tribunal: "Lo anterior viene también respaldado por el Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante "la Declaración Americana"), la cual establece, en el apartado titulado "Derecho al trabajo y a una justa retribución", que "[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas [...]". Además, el artículo 1 del Convenio de la OIT no. 100 sobre igualdad de remuneración establece que "el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". En particular, de los distintos enunciados se deduce que el derecho al trabajo también implica la obtención de un salario justo, el cual, a su vez, debe comprender todos los emolumentos que se engloban dentro del término remuneración"

⁴⁷ Art. 1 (a) Convenio 100 OIT: "A los efectos del presente Convenio: (a) el término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último..."

⁴⁸ Art. 1: Convenio 95 OIT: "A los efectos del presente Convenio, el término *salario* significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

⁴⁹ Entre otros: CSJN en autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A", Sent. del 01/09/2009. En el mismo sentido CSJN en autos: "González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro", Sent del 19/05/2010. También CSJN en autos "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.H". Sent del 04/06/2013. También TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Arias Sonia Gabriela c/ Cliba Córdoba - Ordinario - Despido - Recurso Directo", Sent. 132/12. En similar sentido el mismo Tribunal y la misma Sala en autos: "Cámara Marcelo c/ Libertad SA - Ordinario - Otros - Recurso directo y Casación", Sent. 92/11. También TSJ de Córdoba, Sala Laboral en autos: "Mammana, Oscar Eduardo c/ Expreso Morell SA - Ordinario - despido - Recurso de casación y adhesión", Sent. 110/16. En similar

Así, le correspondía a la actora la suma de \$ 221.217,60 por antigüedad (art. 245 LCT) -12 ciclos- , la suma de \$ 36.869,60 por omisión de preaviso (art. 232 LCT) y la suma de \$15.461,44 por integración del mes de despido (art. 233 LCT). A la sumatoria de estos montos (\$ 273.548,64) se le debe descontar la suma de \$ 158.118,64 que ya fue abonada (\$ 118.201,36 por antigüedad; \$30.705,60 por preaviso y \$ 9.211,68 por integración de mes de despido), lo que totaliza la suma de **\$ 115.430** que se adeuda. Con relación a la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT, la misma ascendía a la suma de \$239.652,40, atento que se abonó \$199.587, se adeuda el monto de **\$ 40.065,40**.

2) Diferencias de haberes - Procedencia - Improcedencia por el plazo de prescripción

Atento lo ya establecido y en virtud de la errónea categorización de la actora, este rubro resulta procedente y asciende a la suma total de **\$ 18.492**.

Se aclara que la condena referida en el párrafo precedente es sólo por la diferencia de haberes correspondientes a los 6 meses reclamados por la actora en su demanda, esto es, por el periodo que va desde junio a noviembre de 2016, ambos incluidos.

Al respecto, cabe añadir que no resulta procedente la petición plasmada por la actora en sus alegatos en relación a que dicha condena debe ser impuesta por el plazo de prescripción (“desde diciembre de 2015 a diciembre de 2017”).

Y es que, como fundamento de su posición, en los referidos alegatos la accionante sostiene que la diferencia de haberes debe prosperar por dicho periodo (de prescripción) debido a que “fue acreditado en la causa que la actora *siempre* prestó servicios como liquidadora de sueldos en el área de recursos humanos”, motivo por el cual, habiendo demandado el rubro “diferencia de haberes”, un pronunciamiento en el sentido pretendido sería ajustado a derecho por resultar *ultra petita*.

Sin embargo, más allá de que el dictado de una sentencia *ultra petita* constituye una *facultad* del Tribunal (art. 63 CPT), contrario a lo sostenido por la accionante, en el presente caso la diferencia entre lo reclamado en su demanda y lo peticionado en sus alegatos no se circunscribe a la *cuantía* del rubro reclamado, sino que se trata de un rubro no reclamado para el periodo que ahora se pretende, motivo por el cual, la pretensión de la actora en este punto debe ser rechazada, máxime, cuando de lo contrario resultaría afectado el derecho constitucional de defensa de la demandada, en la medida en que el reclamo de la accionante en el sentido pretendido en sus alegatos no formó parte del objeto del debate.

3) Sanción establecida en el art. 80 de la LCT - Improcedencia

En la audiencia prevista en el art. 49 de la ley 7.987 (cuya acta obra a fs. 24 de la causa), la demandada acompañó el Certificado de Trabajo del art. 80 LCT y la Certificación de Servicios y Remuneraciones (formulario p.S.6.2) para ser entregados a la actora, motivo por el cual, la sanción establecida en el art. 80 de la LCT debe ser rechazada.

Es que, más allá de la opinión sobre el punto (que se deja a salvo), conforme lo sostenido de nuestro TSJ lo que la norma sanciona es la renuencia del empleador a hacer entrega de las certificaciones de ley⁵⁰, agregando el citado Tribunal que dicha renuencia no se configura aunque las certificaciones hubieran sido entregadas recién en la audiencia de conciliación o al momento de ofrecer la prueba⁵¹, y aunque en ellas constaren datos o una categoría diferente a la que el actora debía revestir⁵².

4) Indemnización art. 1 ley 25.323 - Improcedencia

Corresponde también el rechazo de la indemnización establecida en el art. 1 ley 25.323 atento la falta de justificación de su pedido, en la medida en que la actora no señaló con precisión cuáles serían los motivos de la supuesta deficiente registración invocada. Por otro lado, si tales motivos

⁵⁰ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Villasuso Sandra Beatriz c/ Fival SA – Ordinario – Despido – recurso de Casación", Sent. 102/2016". Sostuvo el Tribunal: "Con posterioridad a la comunicación del despido las certificaciones se pusieron a disposición de la trabajadora, quien no las retiró y luego las reclamó a la demandada, siendo acompañadas en la audiencia de conciliación... conforme la teología de la norma, no se verifica la renuencia patronal que da sentido a esta sanción de interpretación restrictiva.

⁵¹ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Camargo Javier Arturo c/ Sindicato de Petroleros de Córdoba – Ordinario – Despido – Recurso de Casación", Sent. 31/18

⁵² TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Urla Mercedes c/ Editorial Max Trade SRL – Ordinario – Despido – Recurso de Casación", Sent. n 57/16. En igual sentido: Rufino Claudio Guillermo c/ Die Gas SRL – Ordinario – despido – Recurso de Casación", Sent. 104/14.

radicaban en la errónea categoría que debía revestir la actora, conforme los antecedentes del caso no se verifica que el supuesto de marras resulte alcanzado por el dispositivo en juego⁵³.

5) Indemnización por daño moral - Cuantificación

Habiendo analizado más arriba su procedencia, en relación a su cuantía cabe señalar que el monto de la condena solicitado por la actora luce ajustado a las previsiones de los arts. 1.725, 1.737, 1.738, 1.741 (3er párrafo) y 1.742 del CCyC, y a la situación fáctica expuesta más arriba que diera sustento la indemnización por daño moral peticionada por la accionante, máxime, teniendo en cuenta que la actora se encontraba facultada a solicitar (más allá de que tal solicitud pudiera haber tenido acogida o no) la reinstalación en su puesto de trabajo con más la reparación por el daño material y moral padecido (ley 23.592), y teniendo en cuenta, además, el "carácter resarcitorio de este rubro, la índole del hecho generador de la responsabilidad (conducta discriminatoria), la entidad del padecimiento causado, y el hecho de que la reparación por daño moral no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material, pues no se trata de una daño accesorio a éste" (CSJN en "Mosca"⁵⁴ y "Baeza")⁵⁵.

⁵³ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Guevara, Luis Manuel C/ Alican SA-Ordinario- Despido- Recurso Directo- 409142", Sent. 315/2022.

⁵⁴ CSJN en "Mosca, Hugo Arnaldo c/ Buenos Aires, Provincia de (Policía Bonaerense) y otros s/ daños y perjuicios", Sent del 06/03/2007. Sostuvo la Corte que "... resulta procedente el reclamo de daño moral, detrimento que por su índole espiritual debe tenerlo por configurado por la sola producción del evento dañoso, ya que se presume la lesión por la índole de la agresión padecida, la inevitable lesión de los sentimientos del demandante.

⁵⁵ CSJN en "Baeza, Silvia Ofelia c/ Buenos Aires, Provincia de y otros s/ daños y perjuicios", Sent del 12/04/20122.

Por lo expuesto, la condena en este punto resulta procedente por la suma de \$ 100.000.

G) Intereses

Resueltas las cuestiones sometidas a debate resta agregar que a los rubros admitidos se les deberá adicionar, desde que fueron debidos (05/12/2016), un interés mensual del 2% con más la tasa pasiva promedio fijada por el B.C.R.A. hasta la fecha del presente pronunciamiento ("Hernández")⁵⁶, sin perjuicio de los que correspondan hasta el efectivo pago en caso de incumplimiento en término.

En tal sentido, cabe aclarar que esa tasa es fijada en la presente causa tanto en virtud de lo establecido en el art. 768 del CCyC como en razón de la interpretación que de dicha norma hiciera nuestro TSJ⁵⁷, puntualmente en referencia a que, aún luego de la sanción del Código Civil y Comercial, es facultad de los jueces la de fijar los intereses aplicables al caso concreto,

⁵⁶ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos "Hernández Juan Carlos c/ Matricería Austral S.A.", Sent. nº 39 del 25/06/02

⁵⁷ TSJ de Córdoba en autos "Nasi Alberto Hugo c/ Rosli Never Alberto y Otros"- Ordinario - Daños y perjuicios - Otras formas de Responsabilidad Extracontractual - Recurso de Casación - (EXPTE. Nº 1044800/36)", Sent Nº 112 de fecha 01/11/16. Sostuvo el Tribunal: "...es tarea de los jueces la determinación de la tasa de interés, y la derivación que el inc. c) del art. 768 CCCN formula a las tasas del Banco Central es sólo a los fines de que los magistrados en ejercicio de tal facultad, seleccionen la tasa entre cualquiera de las fijadas por las reglamentaciones de la autoridad monetaria, teniendo en cuenta las particularidades de la causa, fundando la decisión adoptada con una motivación razonable (art. 3, CCCN). Por el otro, si las establecidas por el BCRA no resultaran adecuadas a la realidad económica existente, lesionado derechos amparados por la Constitución - como ha ocurrido-, podrían apartarse fundadamente y, en función de las reiteradas pautas dadas por la jurisprudencia durante la vigencia del anterior Cód. Civil, fijar una que implique arribar a una solución justa para el caso concreto (art. 1 y 2 CCCN)".

tal como también lo había sostenido nuestra CSJN en "Banco Sudameris"⁵⁸ con anterioridad a la sanción del citado Código.

Cabe aclarar también que si bien en sentencias anteriores al presente pronunciamiento este Tribunal había incrementado el porcentaje (2%) que acompañaba a la citada tasa (pasiva), entendiendo que existía una notoria desvalorización de la moneda y teniendo en cuenta que se trataba de un crédito de carácter alimentario derivado de indemnizaciones laborales que contaban con una especial protección⁵⁹, recientemente el máximo Tribunal de nuestra Provincia se ha pronunciado al respecto⁶⁰ ratificado la vigencia

⁵⁸ CSJN en la causa "Bco. Sudameris c/ Belcam SA y otro", Fallos 317:505.

⁵⁹ Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el art. 23 inc. 3 de la Declaración Universal de Derechos humanos; los arts. 6 y 7 del PIDESC; los Convenios N° 95 y 100 de la OIT Sobre la Protección del Salario y Sobre Igualdad de Remuneración respectivamente, conforme fuera sostenido por la CorteIDH en el caso "Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) Vs. Perú", Sent. del 1ro de febrero de 2022, párrafo 108. Sostuvo el Tribunal: "Lo anterior viene también respaldado por el Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante "la Declaración Americana"), la cual establece, en el apartado titulado "Derecho al trabajo y a una justa retribución", que "[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas [...]". Además, el artículo 1 del Convenio de la OIT no. 100 sobre igualdad de remuneración establece que "el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". En particular, de los distintos enunciados se deduce que el derecho al trabajo también implica la obtención de un salario justo, el cual, a su vez, debe comprender todos los emolumentos que se engloban dentro del término remuneración". También nuestra CSJN lo hizo en tal sentido: Entre otros: CSJN en autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.", Sent. del 01/09/2009. En el mismo sentido CSJN en autos: "González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro", Sent del 19/05/2010. También CSJN en autos "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Materia Quilmes S.A.H". Sent del 04/06/2013. También TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Arias Sonia Gabriela c/ Cliba Córdoba - Ordinario - Despido - Recurso Directo", Sent. 132/12. En similar sentido el mismo Tribunal y la misma Sala en autos: "Cámara Marcelo c/ Libertad SA - Ordinario - Otros - Recurso directo y Casación", Sent. 92/11. También TSJ de Córdoba, Sala Laboral en autos: "Mammanna, Oscar Eduardo c/ Expreso Morell SA - Ordinario - despido - Recurso de casación y adhesión", Sent. 110/16. En similar sentido el mismo Tribunal y la misma Sala en autos: "Gandolfo Mary Isabel c/ Magic Clean SRL - Ordinario - otros - Recurso de Casación", Sent. 93/17.

⁶⁰ TSJ, "Noriega, Jorge Marías c/ Consolidar ART SA", Expte. 3115760, Sentencia 409 del 16/12/2022. Sostuvo el STJ: "Si bien la determinación de la tasa respectiva es materia reservada a los jueces de la causa, en el caso, el defecto constatado

del criterio sostenido en "Hernández", con lo cual, a los fines de evitar un desgaste jurisdiccional innecesario, que incluso pudiera ocasionar mayores perjuicios a la persona de preferente tutela, y en respeto de la función nomofiláctica del precedente⁶¹, dejando a salvo la posición de quien suscribe, se mantiene en el presente pronunciamiento la citada tasa fijada en "Hernández".

Por lo demás, la fijación de la tasa de interés no afecta la cosa juzgada en sentido material y, si las circunstancias socioeconómicas variaran de modo notable, podrá ser modificada, aún en etapas posteriores al dictado de la presente sentencia, sin que ello afecte el derecho de defensa de las partes, ni la cosa juzgada (TSJ en "Cosar"⁶² y CSJN en "Vieytes de Fernández"⁶³).

Efectuados los cálculos por el Tribunal el capital histórico asciende a la suma de **\$ 273.987,40** y los intereses a la suma de **\$ 1.866.586,65**, lo

justifica su tratamiento. Ello, por cuanto esta Sala no puede desentenderse de la función unificadora a su cargo, debiendo primar el principio de igualdad de los ciudadanos ante la ley. Estas razones explican que se modifique el interés dispuesto y se emplace la tasa pasiva promedio nominal mensual del BCRA con más el dos por ciento mensual, conforme la causa "Hernández Juan Carlos c/ Matricería Austral SA", Sent. N.º 39/02..."

⁶¹ TSJ de Córdoba, Sala Laboral, en autos: "Quinteros María del Carmen c/ Consolidar A.R.T. S.A. - Ordinario - Incapacidad - Recurso de casación - 390727" Sent. N.º 1, 04/02/2020. Sostuvo el Tribunal: "...esta Sala no puede desentenderse de la función unificadora a su cargo, debiendo primar el principio de igualdad de los ciudadanos ante la ley. Estas razones explican que se modifique el interés dispuesto y se emplace la tasa pasiva promedio nominal mensual del BCRA con más el dos por ciento mensual, conforme la causa "Hernández Juan Carlos c/ Matricería Austral S.A.", Sent. N.º 39/02."

⁶² TSJ de Córdoba en la causa "Cossar Marcelo A. c/ R.P.M. S.R.L y Otros. Indem. Ley 24013, etc. Rec. de Casación", Sent. 19, del 04/04/2006. Sostuvo el Tribunal: "La alteración de la tasa fijada en la sentencia respecto de un período posterior a la misma, en función de la variación de la coyuntura existente al momento de determinarla, lejos de comprometer la autoridad de la cosa juzgada, tiende a tutelarla al preservar el valor del crédito reconocido. Sólo así se logra "mantener la estricta igualdad de la prestación debida conforme las circunstancias del caso".

⁶³ C.S.J.N. "Vieytes de Fernández -Suc.- v. Provincia de Bs. As.", Fallos 295:973".

que totaliza la suma de **pesos dos millones ciento cuarenta mil quinientos setenta y cuatro con cinco centavos (\$ 2.140.574,05)** en concepto de capital e intereses.

H) Plazo de cumplimiento

El plazo de cumplimiento será de diez (10) días hábiles contados a partir de que quede firme el presente pronunciamiento.

I) Costas

Las costas se imponen a cargo de la demandada (art. 28, Ley 7987) sobre los rubros y montos que resultan procedentes.

J) Honorarios

Los honorarios del letrado de la parte actora deben ser regulados conforme las pautas dadas por los arts. 31, 36, 39, 49, 97 y cc Ley 9459, de acuerdo a la labor cumplida y la complejidad de la cuestión debatida. Corresponde diferir la regulación de los honorarios de los letrados de la demandada (art. 26 ley 9459).

K) Prueba valorada

Finalmente, se hace presente que para la resolución de las cuestiones que integran el objeto del debate ha sido tomada en consideración la totalidad

de la prueba rendida, aunque se ha hecho referencia a la que resulta dirimente para el decisorio (artículo 327 del CPCC).

L) Aclaración

Conforme ha quedado resuelta la cuestión debatida, resulta innecesario un pronunciamiento sobre los restantes planteos efectuados por la actora y defensas de la demandada por devenir abstractos.

VIII) Resolución

Por todo lo expuesto y disposiciones legales citadas, se **resuelve:**

I) Admitir la demanda incoada por la actora **BMJ** en contra de **SA**, por los siguientes rubros: diferencia por indemnización por antigüedad, diferencia por indemnización sustitutiva por omisión de preaviso; diferencia por integración del mes de despido diferencia por indemnización del art. 182 LCT, diferencia de haberes por el período comprendido entre junio y noviembre de 2016 e indemnización por daño moral, ascendiendo los mismos a la suma total de **pesos dos millones ciento cuarenta mil quinientos setenta y cuatro con cinco centavos (\$ 2.140.574,05)** por capital e intereses a la fecha, que la demandada deberá abonar a la actora en el término de diez días de quedar firme el presente pronunciamiento bajo apercibimiento de ejecución (art. 84, LPT). Rechazar la demanda en lo demás que reclama: indemnización establecida en el art. 1 de la ley 25.323; sanción normada en el art. 80 de la LCT y diferencia de haberes por el plazo de prescripción.

II) Ordenar la confección por parte de la accionada de un Protocolo de buenas prácticas para la prevención e intervención en casos de violencia, acoso o discriminación por razones de género en el marco de la empresa, en el plazo y bajo los apercibimientos señalados al tratar la cuestión respectiva.

III) Remitir copia de la presente sentencia a la Oficina de la Mujer de la CSJN y la Oficina de la Mujer del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

IV) Recomendar que, en caso de que la presente sentencia fuera publicada, se cumpla con la reserva y confidencialidad de los datos de las partes (art 3.inc. c. de la ley 10.401).

V) Imponer las costas a la demandada (art. 28 CPT) sobre los rubros y montos que resultan procedentes, a cuyo fin, se regulan los honorarios del letrado de la parte actora **Dr.** en la suma de **pesos cuatrocientos ochenta y un mil seiscientos veintinueve con dieciséis centavos (\$481.629,16)** -22,5%- . Diferir la regulación de los honorarios de los letrados de la demandada (art. 26 ley 9459).

VI) Emplazar a la condenada en costas para que en el término de diez días (art. 295 CTP) cumplimente el pago de la **Tasa de justicia** que asciende a la suma de **\$ 42.811,48**. Se hace saber que si en el término establecido no abonan la misma con más actualización y/o recargos que correspondieren se procederá a certificar la existencia de la deuda (art. 302

ib.), lo que constituirá título ejecutivo en los términos del art. 801 del C. de P. C.

VII) Asimismo, la condenada deberá cumplir con los aportes de la ley 6.468 (TO 8404) y sus modificatorias, y los letrados intervinientes con los del art. 18 Ley 5805, en ambos casos, bajo apercibimiento de ley.

VIII) Oportunamente, y en caso de corresponder, notifíquese en los términos del art. 17 de la LNE.

Protocolícese y hágase saber.