

O., C. P. y otro vs. Corfone S.A. s. Nulidad de despido (Sumarísimo art. 321)

Juzg. CC., Lab., y Min., Chos Malal, Neuquén; 21/08/2025; Rubinzal Online; RC J 9093/25

Sumarios de la sentencia

Reforma Laboral - Ley 27742 - Despido discriminatorio - Represalia por denunciar una situación de acoso - Art. 245 bis, LCT - Declaración de inconstitucionalidad - Despido discriminatorio

Se acreditó que el despido de las actoras constituyó una represalia empresarial posterior a las denuncias de acoso sexual y violencia laboral formuladas contra un superior jerárquico. La valoración conjunta de la prueba permitió concluir que el despido fue un acto discriminatorio contrario a la Ley 23592 y a los compromisos internacionales de protección frente a la violencia laboral y de género (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana de Belém do Pará y Convenios 111 y 190, OIT). En ese contexto, el art. 245 bis, LCT, incorporado por la Ley 27742 resulta inaplicable por su contradicción con el sistema normativo superior, en tanto limita la tutela frente al despido discriminatorio a una indemnización agravada y excluye la posibilidad de reinstalación o reparación plena. Dicha restricción vulnera la igualdad ante la ley y desconoce la protección contra el despido arbitrario prevista en el art. 14 bis, Constitución Nacional, así como el mandato constitucional de prevenir y sancionar toda forma de discriminación y violencia de género. La modificación del art. 245 bis es una afrenta a los avances reconocidos a partir de la aplicación de la Ley 23592 en los precedentes de la CSJN como “Álvarez” y “Pellicori”, que garantizan la reacción inmediata y eficaz contra los actos discriminatorios. Corresponde declarar la inconstitucionalidad del art. 245 bis, LCT, ordenando la reinstalación de las trabajadoras, con abono de salarios caídos e intereses, en tanto la tutela antidiscriminatoria exige un remedio integral y no meramente tarifado.

Texto completo de la sentencia.-

VISTOS:

Los presentes autos caratulados "O., C. P. Y OTRO C/ CORFONE S.A. S/ NULIDAD DE DESPIDO (SUMARÍSIMO ART. 321)", Expte. Nº 31.516 del año 2024, de trámite ante este Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la V Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Chos Malal, de los que;

RESULTA:

I.- Que a fs. 2/8 se presentan las Sras. L. C. y C. P. O., con el patrocinio letrado de la Defensora Pública Civil Dra. María Andrea Magali Navarro, interponiendo formal acción sumarísima, en los términos del art. 1 de la Ley 23592, solicitando se condene a "CORFONE S.A." 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.

Afirman que el presente caso se vincula con el análisis de la invalidez de los despidos que, según sostienen, se fundó en causas falsas e insuficientes, obtenidas de manera irregular, y que en realidad encubrió despidos de carácter discriminatorios. Que tal situación debe examinarse a la luz de lo previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y, en particular, de lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley 23592, así como por la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y otras normas aplicables.

Indican que las trabajadoras L. C. (DNI N.º ...) y C. P. O. (DNI N.º ...) iniciaron su vínculo laboral el día 25 de marzo de 2019 con la firma CORFONE S.A., en la localidad de Las Ovejas, alcanzando una antigüedad superior a cinco años al momento de la desvinculación. Que en los comienzos de la relación se desempeñaron en el sector del aserradero bajo las órdenes del Sr. L. M., y que posteriormente fueron trasladadas al sector de manufactura, a cargo del Sr. S. P., sin registrarse incidentes en ese período inicial.

Señalan que en el año 2023 el Sr. R. M. 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. M.

Reiteran que el mencionado M., integrante de la empresa y superior jerárquico de las actoras, 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.

Detalla que, entre los múltiples episodios, se encontraba el hecho de señalarse y tocarse reiteradamente sus genitales al interactuar con ellas, realizar 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. S. P., sin que se adoptaran medidas concretas. Que luego pusieron el hecho en conocimiento de Recursos Humanos, siendo atendidas por la Sra. M. B., quien manifestó que no podía recibir la denuncia por escrito ya que existía una anterior presentada por otra trabajadora, M. S., 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 (SOIEM) y a la Casa de la Mujer de la Municipalidad de Las Ovejas, donde fueron atendidas por la Sra. M. M., quien comenzó a coordinar gestiones con el Sr. D. C. 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, en presencia del Sr. P., 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.

Aseveran que, desde que denunciaron los hechos de violencia, la empresa, a través de su directorio y jefatura, adoptó una actitud de hostigamiento y persecución, evidenciando un trato empático hacia el agresor y con la clara intención de finalizar la relación laboral. Que se utilizó como argumento un supuesto incumplimiento -no portar el casco en horario de almuerzo-, resultando irrazonable sancionar con el despido una conducta ocurrida en un lapso de cinco minutos fuera del horario efectivo de trabajo.

Indican que el 8 de octubre de 2024 recibieron los telegramas notificando su desvinculación con justa causa, invocando no haber usado casco el 3 de octubre de 2024 y reiterando faltas similares en el uso de elementos de protección personal, así como la utilización de un teléfono celular en lugar prohibido.

Sostienen que la demandada actuó de manera ilegal, violenta y discriminatoria, valiéndose de una causal falsa y genérica para encubrir un despido discriminatorio, en infracción a la Ley 23592, al Convenio 111 de la OIT y a diversos tratados internacionales incorporados por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

Que la verdadera motivación del despido fue discriminatoria y derivó de los reclamos efectuados, configurando un despido contrario a derecho.

Continúa su relato ahondando en la fundamentación jurídica, con cita a doctrina y precedentes de la CSJN que considera de aplicación al caso. Solicita medida cautelar y ofrece prueba.

II.- A fs. 20/22 se presenta Corporación Forestal Neuquina Sociedad Anónima -en adelante CORFONE S.A.-, por intermedio de su letrado apoderado Dr. EDGARDO GILBERTO ALLIGNANI, quien contesta demanda solicitando su rechazo.

Niega que haya existido despidos discriminatorios como afirman las actoras, y bajo el acápite "realidad de los hechos" afirma la parte demandada que CORFONE S.A. posee en la provincia tres aserraderos, uno ubicado en Junín de los Andes, otro en Abra Ancha, Aluminé, y el tercero en la ciudad de Las Ovejas, todos equipados con tecnología de punta, totalmente automatizados en los procesos de corte, saneamiento, secado y remanufactura. Que para la puesta en marcha de dichas instalaciones, el personal recibe capacitación específica debido al riesgo que implica la producción industrial.

Señala que por tal motivo la empresa otorga especial relevancia al cumplimiento de las normas de seguridad en los procedimientos y al uso de los elementos de protección personal (EPP), los cuales resultan obligatorios para todo trabajador que se desempeñe dentro de los aserraderos.

Relata que, en el caso de autos, la relación laboral de las actoras comenzó a evidenciar un deterioro a raíz de determinados hechos que pasa a detallar. En tal sentido, el día 27 de febrero del año en curso, el capataz R. M. solicitó al personal del sector de remanufactura que se dirigiera a limpiar y ordenar una vivienda institucional desocupada. Que en esa ocasión la Sra. C. P. O., sin autorización de su capataz ni de autoridad alguna, decidió sustraer un placard y trasladarlo a su domicilio, ubicado a unos cincuenta metros del aserradero, con la colaboración de la Sra. L. C. Que, al tomar conocimiento de esta irregularidad, el capataz M. informó de inmediato al Sr. D. C., encargado del aserradero de Las

Ovejas, quien a su vez remitió un correo electrónico a la administración central para consensuar las medidas disciplinarias correspondientes. Aduce que en dicho correo, el Sr. C. describió que, mientras las actoras limpiaban el interior de la vivienda, la Sra. O. tomó un mueble de dos puertas de marca Platinum sin autorización, con ayuda de la Sra. C., y lo trasladó hasta su vivienda. Que los compañeros que se encontraban limpiando el exterior las vieron cruzar la calle con el mueble, aunque supusieron que contaban con permiso para hacerlo.

Indica que, como consecuencia de este hecho, la empresa impuso a la Sra. O. una sanción de suspensión por cinco días, con apercibimiento de despido en caso de reiteración de conductas inapropiadas. Que, en cuanto a la Sra. C., se dispuso una suspensión de dos días, con el mismo apercibimiento.

Menciona que, frente a estas medidas disciplinarias, las actoras formularon un reclamo ante el sindicato por supuesta persecución laboral. Que, al reunirse con el secretario general del gremio, Sr. J. H., y tomar conocimiento del hecho de la sustracción del mueble, el sindicato manifestó que no podía efectuar defensa alguna por la gravedad del suceso.

Refiere que el día 26 de septiembre del año en pasado, los Sres. S. P. e I. P., pertenecientes a las áreas de Recursos Humanos y Seguridad e Higiene de la empresa, brindaron una charla sobre el uso obligatorio del casco y demás elementos de protección personal, destacando que deben utilizarse en todo momento mientras el trabajador se encuentre en las instalaciones del aserradero, por tratarse de una actividad de alto riesgo con operación de maquinaria automática en procesos productivos.

Expone que, apenas siete días después de impartida dicha capacitación, el 3 de octubre, alrededor de las 13:00 horas, el encargado de Seguridad e Higiene observó por las cámaras que las actoras se desplazaban desde el sector de remanufactura hacia el aserradero sin portar cascos de seguridad. Reitera que, nuevamente, el día 8 de octubre las actoras incurrieron en otra infracción, siendo aproximadamente las 11:00 horas y por un lapso cercano a los cuarenta minutos, durante el cual fueron vistas sentadas sin las gafas y cascos de seguridad, utilizando teléfonos celulares. Que tal situación fue constatada mediante imágenes de las cámaras, con intervención del área de Seguridad e Higiene, y comunicada a Recursos Humanos.

Detalla que en el informe se consignó que, al acercarse el capataz M., la Sra. C. retornó a su área de trabajo antes de que él llegara, y que la Sra. O. fue requerida para que volviera a su puesto. Que el hecho tuvo como testigos a compañeros de trabajo, entre ellos los Sres. L. M., J. P., D. S. y el propio R. M. Asevera que la capacitación sobre el uso de los elementos de protección personal había sido impartida pocos días antes, con especial énfasis en que

deben utilizarse permanentemente, que los trabajadores deben permanecer en sus áreas asignadas y que el uso de teléfonos móviles se encuentra prohibido durante la jornada laboral.

Manifiesta que, ante la reiteración de conductas indebidas, la empresa resolvió el despido con justa causa de ambas trabajadoras, negando que mediara cualquier motivo de carácter discriminatorio, ilegal o violento.

III.- Corrido el traslado en relación a la documental anejada a la contestación de demanda, a fs. 27/28 contestan las actoras desconociendo la documental individualizada al punto 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 de la contestación.

IV.- Que a fs. 33/35 se dispone la apertura a prueba, fijándose audiencia de vista de causa para el día 15 de mayo de 2025; a fs. 54 obra acta que da cuenta de la celebración de la misma, oportunidad en la que se dispuso la clausura del periodo probatorio, la recepción de los alegatos y el llamado de autos para dictar sentencia, providencia que se encuentra firme y consentida.

CONSIDERANDO:

I.- Que del modo en que ha quedado trabada la litis las Sras. L. C. y C. P. O. demandan contra CORFONE S.A., el cese de conductas discriminatorias y violentas, la declaración de nulidad del despido y su reincorporación, con más el pago de salarios caídos y la reparación de daño moral y material. Fundamentan su pretensión en que la causal invocada por la demandada resultó falsa e irrazonable, constituyendo una represalia frente a las denuncias formuladas contra un superior jerárquico por actos de hostigamiento, violencia laboral y acoso sexual, en infracción a la Ley 23592, el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el Convenio 111 de la OIT y tratados internacionales.

Por otro lado, al contestar demanda, CORFONE S.A. solicitó el rechazo de la acción, negando todo carácter discriminatorio y alegando que el despido obedeció a justa causa, fundada en reiteradas infracciones a las normas de seguridad y conducta, constatadas por cámaras y testigos, pese a capacitación reciente. Agregó antecedentes disciplinarios previos, incluyendo la sustracción no autorizada de un mueble de una vivienda institucional, lo que motivó suspensiones y apercibimientos.

De tal modo que ha quedado reconocido por las partes la existencia de la relación laboral, la comunicación formal del despido con invocación de justa causa, la capacitación previa en el uso obligatorio de elementos de protección personal y la denuncia previa contra el superior jerárquico de las actoras por otra trabajadora. Asimismo, se probó que las actoras pusieron en conocimiento de la empleadora, del sindicato y de organismos municipales los hechos de hostigamiento denunciados.

Por lo tanto, la controversia se centra en establecer si detrás del hecho formal

que alegara la empleadora para el distracto han existido motivos discriminatorios que motivaran el despido, como la veracidad y entidad de los actos de acoso imputados, y la proporcionalidad de la sanción aplicada.

Establecido lo anterior corresponde a continuación analizar las pruebas que en función de los términos del art. 386 del C.P.C.C resultan trascendentes para arribar a la decisión del caso.

Ello, recordando que los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas y cada una de las argumentaciones que pongan a consideración del magistrado, sino tan sólo aquellas que sean conducentes para decidir el caso y que basten para dar sustento a un pronunciamiento válido (cfr. CSJN Fallos 258:308; 262:222; 265:301; 272:225; 278:271; 291:390; 297:140; 301:970).

II.- De la causal de despido.

A los fines de determinar si existieron conductas discriminatorias, comencare por analizar la prueba testimonial rendida en autos.

Expresó el testigo F. N. P., que conoce a las señoras L. C. y C. O. por haber sido compañeros de trabajo en CORFONE, 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 R. M., 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 M., indicando que en diversas 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, entre ellas N. C., otra mujer cuyo nombre no recordó, además de su hermana M. P., 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.

La Sra. D. M. S. relató haber conocido a las actoras en la empresa CORFONE, donde fueron compañeras de tareas bajo las órdenes del capataz R. M. 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 M. 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 O. sobre cómo le quedaban sus jeans o sobre su manera de caminar, o hacia la señora C. mediante calificativos despectivos como "flaca" o "flacucha", y en otros casos hacia compañeras como Y., 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 M.-de 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. Precisoó que, frente a la inacción, recurrió junto con otras trabajadoras a la Casa de la Mujer, donde fueron asesoradas por una empleada de nombre M., 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 R. M., 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 R. M. estuvo marcado por hostigamiento, comentarios humillantes y falta de resguardo por parte de la empresa.

La testigo M. Y. M. 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 señoras P. O. y L. C., acompañadas de M., 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 R. M., 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. Señaló que se comunicó de inmediato con la intendenta, concertando luego una reunión con el señor D. C., la cual se celebró el 20 de septiembre. Que en dicho encuentro el funcionario se comprometió a brindar asistencia psicológica a las trabajadoras, así como a organizar talleres de capacitación, asegurando que estaba al tanto de lo ocurrido y pidiendo tranquilidad. Refirió que transmitió esa información a las actrices en una nueva reunión celebrada en la Casa de la Mujer, luego de las cinco de la tarde, reiterando el compromiso asumido por C. respecto de la asistencia psicológica y talleres. Indicó, sin embargo, que tales medidas no se concretaron, pues las trabajadoras fueron despedidas con anterioridad, y recién el 29 de noviembre se convocó a un taller de capacitación en la Casa de la Mujer en el marco de la Ley Micaela, cuando ya no pertenecían a la empresa. Que aclaró asimismo que en esa instancia participó también M., quien expresó públicamente la situación vivida junto a las actrices. Puntualizó que, pese a las promesas iniciales de acompañamiento, la asistencia psicológica comprometida nunca fue efectivamente implementada por la empresa ni se llevaron adelante los talleres mientras las trabajadoras permanecían en sus puestos, limitándose la respuesta institucional a acciones posteriores a los despidos.

Expresó el testigo D. H. C., ser empleado de CORFONE Sociedad Anónima en calidad de analista de sistemas. Relató no haber tenido conocimiento de actos de hostigamiento, acoso o discriminación laboral hacia las actrices, destacando que CORFONE realiza capacitaciones periódicas sobre seguridad y uso de elementos de protección personal, tanto de carácter anual como específicas. Señaló que recordaba los hechos ocurridos en la vivienda institucional el día 27 de febrero de 2024, ocasión en la cual un grupo de empleados, entre ellos las actrices y el capataz R. M., concurrieron a realizar tareas de limpieza y acondicionamiento. Indicó que en ese marco la señora P. O. le solicitó llevar leña que se encontraba en el lugar, lo que rechazó por tratarse de madera necesaria para la caldera de la empresa. Que posteriormente el capataz M. le informó que las trabajadoras habían retirado un placard de la vivienda, transportándolo a la casa de la señora O. con ayuda de L. C., sin autorización ni consulta previa, hecho que calificó como irregular y que comunicó al área de Recursos Humanos en Neuquén mediante correo electrónico, solicitando una medida disciplinaria. Puntualizó que en esa oportunidad planteó su preferencia por una sanción de suspensión y no un despido, atendiendo a la situación personal y familiar de las involucradas, lo que finalmente se resolvió de esa manera, aplicándose días de suspensión diferenciados para ambas, tras lo cual se reincorporaron a sus tareas. Relató que a raíz de dicho incidente se mantuvo una reunión con el

delegado sindical J. H., quien manifestó que el hecho revestía gravedad suficiente para justificar despidos, aunque reconoció que no podía intervenir en favor de las trabajadoras. Agregó que existieron otras faltas disciplinarias por incumplimiento de normas de seguridad, consistentes en no utilizar casco ni gafas al trasladarse o permanecer en el sector de remanufactura, situaciones que originaron llamados de atención e informes al área de recursos humanos, incluso en oportunidad en que él se encontraba de licencia. Afirmó se realizaron capacitaciones sobre violencia laboral, tanto internas con recursos humanos como externas con personal de la provincia del Neuquén, incluyendo instancias en la Casa de la Mujer de Las Ovejas. Reconoció correos electrónicos obrantes en autos como auténticos, correspondientes a los que envió respecto de la situación del mueble y de las medidas disciplinarias por incumplimiento de normas de seguridad. Manifestó asimismo que las actoras se encontraban bajo las órdenes del capataz R. M., cumpliendo una jornada de nueve horas de lunes a jueves y ocho los viernes. Aclaró no haber recibido de parte de ellas denuncias de violencia laboral ni hostigamiento, aunque sí tuvo conocimiento de un planteo realizado por la trabajadora S., lo que motivó una reunión en el municipio de Las Ovejas con la asistente social M. M., a fin de evaluar medidas de acompañamiento y capacitaciones.

La testigo M. B. refirió desempeñarse como empleada en CORFONE Sociedad Anónima, 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 por el jefe D. C., 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 CORFONE, recordando que fue convocada a reuniones en la oficina de recursos humanos a instancias del gremio, con la presencia de dirigentes como H. y posiblemente F. M., aunque aclaró que su participación se limitó a concurrir a pedido del sindicato y no a intervenir activamente en las negociaciones. 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 de remanufactura 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 la Sra. S., 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 O. y C., todos debidamente asentados en registros escritos. Aclaró que no mantuvo reuniones ni comunicaciones con la responsable de la Casa de la Mujer, M. M., 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.

Manifestó el testigo S. A. P. que ejerce funciones de supervisor general por encima de los capataces, recorriendo de manera habitual todo el predio y manteniendo contacto con distintos sectores de la planta, incluido el área donde cumplían funciones las actoras, aunque no de manera permanente. Señaló que la empresa realiza capacitaciones en seguridad dos veces por año, consistentes en formación sobre uso de elementos de protección personal y protocolos de prevención. Refirió conocer los hechos sucedidos en la vivienda institucional el 27 de febrero de 2024 no por presencia directa, sino por el informe recibido del capataz R. M. Indicó también haber estado presente en la reunión mantenida con el delegado sindical J. H., quien al tomar conocimiento de ese episodio lo consideró un hecho grave equivalente a un robo, opinando que correspondía el despido de las trabajadoras. Relató que tuvo conocimiento de otras faltas en materia de seguridad atribuidas a las actoras, como circular por sectores de la planta sin elementos de protección personal, incluyendo cascos y gafas, afirmando que tales conductas fueron informadas por el área de seguridad e higiene y corroboradas a través de videos de cámaras de vigilancia a los que tuvo acceso en la oficina. Reconoció que se llevaron a cabo capacitaciones sobre violencia laboral, destacando particularmente la realizada en el marco de la Ley Micaela, de la cual participó todo el personal. Preciso que en lo que respecta a las actoras O. y C., no tuvo conocimiento directo de que ellas mismas hubieran sido víctimas de hostigamiento, aunque sí recibió la manifestación de otra trabajadora que denunció hostigamiento y acoso por parte del capataz R. M. Aclaró no haber presenciado personalmente hechos de acoso ni haber hallado evidencias en las cámaras de seguridad, aunque sí tuvo conocimiento de dichos reclamos. Finalmente, reconoció como auténticos los correos electrónicos obrantes en autos, correspondientes a comunicaciones internas.

El testigo M. I. P., expresó trabajar para CORFONE en carácter de "monotributista", prestando servicios de seguridad e higiene en calidad de técnico externo. Relató que dentro de sus funciones se encuentra la confección y dictado de un cronograma de capacitaciones generales y específicas obligatorias por ley, incluyendo uso de elementos de protección personal, prevención de ruidos, vibraciones, herramientas y otras materias vinculadas con la

preservación de la salud laboral, señalando que tales capacitaciones se imparten varias veces al año. Indicó haber tenido conocimiento de incumplimientos en materia de seguridad por parte de las actoras, principalmente la falta de uso de elementos de protección personal en distintos momentos, consistentes en circular entre los sectores de remanufactura y aserradero sin casco, y en permanecer en un sector de riesgo donde se utilizan clavadoras neumáticas sin gafas ni casco, situaciones que revisten especial gravedad dado que en ese lugar ya se habían registrado accidentes por clavos proyectados y por la manipulación de lana de vidrio. Señaló la importancia de la utilización de los elementos de protección personal como requisito esencial para garantizar que los trabajadores ingresen y egresen de la empresa en condiciones seguras, remarcando que el objetivo no es obstaculizar el desempeño laboral sino preservar la vida y la integridad física de los operarios en un entorno de riesgo. Preciso que, ante reiteradas faltas a las normas de seguridad, se procede en primera instancia con llamados de atención documentados por recursos humanos, y que la reiteración de tales conductas deriva en sanciones más severas, conforme lo dispone la gerencia. Relató haber intervenido personalmente en la verificación de estas infracciones mediante el control de cámaras de vigilancia, de las cuales extrajo videos como evidencia para documentar los incumplimientos. Explicó que en una ocasión observó a las actoras caminando desde remanufactura hacia el aserradero sin casco, pese a haber recibido charlas previas sobre el uso obligatorio de los elementos de protección, y en otra oportunidad detectó que se encontraban dentro del sector de viviendas, en el área de clavadoras neumáticas, sin casco ni gafas, manipulando teléfonos celulares, hasta que advirtieron su presencia y se colocaron el casco apresuradamente. Añadió que en ese momento el capataz R. M. también intervino para retirarlas del sector y comunicar la infracción. Señaló que, a los fines de mayor claridad, incorporó leyendas explicativas en los videos remitidos como prueba, decisión que adoptó por su cuenta sin instrucciones superiores, con el único propósito de que los registros se comprendieran mejor. Aclaró desempeñar funciones de supervisión recorriendo habitualmente todos los sectores de la industria, incluyendo aquellos donde trabajaban O. y C., aunque no en calidad de compañero directo sino como responsable técnico del cumplimiento de las normas de seguridad. Manifestó no recordar con exactitud la cantidad de minutos durante los cuales observó a las actoras sin casco en los registros fílmicos, aunque estimó que pudieron ser entre cinco y diez minutos. Por otro lado, el informe interdisciplinario diagnóstico realizado por las Licenciadas Mirta Carnen Leuno y María Virginia Cambours, integrantes del equipo interdisciplinario V Circunscripción Judicial, obrante en el marco del

expediente "C. L. Y OTRO C/ M. R. S/VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786", EXD- 31497/2024, que tengo a mi vista; concluye luego de entrevistar a las partes involucradas en la denuncia de violencia de género que "... De las entrevistas realizadas se "valora la existencia de indicadores de violencia de género, en carácter de micromachismos por parte de M. R. hacia L. C. y C. O. 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" (textual).

Valorada la prueba reseñada precedentemente bajo las reglas de la sana crítica, considero acreditado que las actrices han sido víctimas de actos de violencia laboral. En tal sentido, las declaraciones de F. N. P., D. M. S. y M. Y. M., que impresionaron sinceras, resultaron coincidentes en cuanto al ambiente hostil en el sector a cargo de R. M., y específicas en la descripción de gestos de connotación sexual, burlas, descalificaciones y hostigamiento dirigidos a mujeres, entre ellas las actrices. Los testimonios han podido referir a hechos concretos, ubicados en tiempo, lugar y contexto (reuniones, pasillos, sectores de trabajo, momentos de descanso).

La testigo S., además, se ubica como víctima directa de conductas similares, lo que refuerza la persistencia del patrón y la generalización del fenómeno más allá de las actrices. La intervención de M. M.- agente de la Casa de la Mujer- agrega corroboración institucional: da cuenta de una demanda espontánea de auxilio, de la activación de protocolos y de gestiones con el municipio y con la empresa; extremos difícilmente compatibles con una fabulación interesada.

Aun los testigos presentados por la demandada (C., B., P., D. P.) -si bien niegan percepción directa de acoso- reconocen: (i) la existencia de planteos por violencia por parte de S.;

(ii) reuniones con referentes institucionales (Casa de la Mujer); (iii) promesas de apoyo y/o capacitaciones (Ley Micaela) que, conforme la testigo M. M., se concretaron recién luego de los despidos. Tales datos actúan como corroboraciones periféricas de la conflictividad por violencia de género en el sector y de la inacción o insuficiencia de las respuestas empresariales en tiempo oportuno. La negativa genérica ("no vi", "no me consta") tiene menor fuerza convictiva frente a testimonios directos y a trazas documentales/actuaciones institucionales.

Debo destacar de entre toda la prueba, el informe interdisciplinario judicial,

suscripto por profesionales del equipo interdisciplinario de la V Circunscripción -producido en el marco del expediente de violencia de género- el cual concluye en la existencia de indicadores de violencia de género bajo la modalidad de micromachismos, y de violencia simbólica institucional con desamparo y expulsión de las denunciantes. Se trata de un informe técnico especializado, elaborado con metodología propia de evaluación de riesgo e indicadores, que objetiva la percepción de las víctimas y sitúa los hechos en un contexto cultural y organizacional tolerante de prácticas sexistas. Su valor convictivo es elevado por su imparcialidad técnica, por la proximidad temporal a los hechos y por su coherencia con las testimoniales reseñadas.

Conforme se tiene por probado, los reclamos por violencia fueron previos al distracto. La proximidad temporal entre la visibilización de la problemática y la decisión rupturista constituye un indicio calificado de represalia. En materia de discriminación y violencia por razones de género, rige un estándar probatorio atenuado y la carga dinámica: acreditado un cuadro indiciario serio, corresponde al empleador desvirtuar la alegación con razones objetivas, suficientes y no pretextuales.

Aun admitiendo -a favor de la demandada- que existan registros de breves traslados sin EPP y uso de celular en momentos de descanso o transición, tales incumplimientos, puntuales y de bajo riesgo efectivo en el marco descripto, no guardan proporción con la sanción máxima (art. 242 LCT). La misma empresa, frente a un hecho objetivamente más grave (el episodio del mueble), optó por suspensiones y reinserción. No es verosímil que, meses después, faltas menores activen la "ultima ratio". La selección y agravamiento de la respuesta disciplinaria inmediatamente después de los reclamos por violencia, y la ausencia de medidas eficaces para proteger a las denunciantes (v.gr., apartamiento preventivo del denunciado, asistencia comprometida que no se implementó), refuerzan la hipótesis de pretexto.

Dentro del bloque convencional y legal cabe destacar que el Estado nacional ratificó y aprobó, mediante la Ley N° 27580, el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, N° 190; por lo que se ha asumido el compromiso internacional de sancionar y erradicar las prácticas violentas y el acoso laboral. Se debe imponer al empleador deberes reforzados de prevención, investigación y reparación frente a la violencia en el trabajo. Aquí se verifica, según la propia prueba de la demandada, una respuesta tardía y reactiva (capacitaciones posteriores a los despidos) y la omisión de medidas de contención y resguardo para las denunciantes. Ello configura violencia institucional y discriminación por represalia, en los términos de la Ley 23592.

Cabe recordar que nuestro máximo tribunal nacional ha establecido en el

precedente "Sisnero" que "... la discriminación no suele manifestarse abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor y "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (cid. Fallos: 334:1387, considerando 7º). Para compensar estas dificultades, en el precedente citado el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Según se señaló en esa ocasión, para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con "la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (conf. Considerando 11). En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. Este principio de reparto de la carga de la prueba en materia de discriminación tuvo origen en la jurisprudencia norteamericana, en el conocido caso "Mc Donnel Douglas Corp. vs. Green" (fallo del año 1973, publicado en 411 US 792). Esa doctrina continúa siendo aplicada por la Corte Suprema de los Estados Unidos hasta la actualidad, aunque con ciertos matices (ver 431 US 324, año 1977, 509 US 502, año 1993 y 530 US 133 año 2000). Asimismo, la regla fue adoptada por diversos ordenamientos nacionales e internacionales (ver, en este sentido, citas de Fallos: 334:1387 y Manual de la legislación Europea contra la discriminación, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2011)" (CSJN, autos "Sisnero, Mirtha Graciela y otro C/ Taldelva S.R.L. y otros s/ amparo"; del 20 de mayo de 2014; fallos: S.932 XLVI).

Asimismo, la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, se ha referido a las dificultades en materia probatoria que un acto discriminatorio conlleva y ha dicho en autos "FIGUEROA RIQUELME, JOSÉ ANTONIO C/ MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO S/ACCIÓN DE AMPARO", (EXPTE. N. 13588, AÑO 2009), del Registro de este juzgado que: "... En el sentido más arriba indicado, se ha concluido y comparto, que dadas las dificultades señaladas, cabe al trabajador aportar un indicio razonable que el acto lesiona su derecho fundamental, "...para ello no basta la mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones

atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad. Una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos, que debe llevar al tribunal a la convicción de que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquella ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador..." agregando que, "Quien debe probar que el acto por el cual se rescinde la relación laboral no es discriminatorio es la propia empleadora..."(Despido discriminatorio. Distribución de las cargas probatorias -Revista de Derecho Laboral Tomo 2008-2- Discriminación y violencia laboral -Cita RC D 3890/2012).(voto de la Dra. Calaccio). ... "También se ha sostenido que "en materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales, es necesario tener en cuenta las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes y recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de los organismos de control de la OIT, tendientes a introducir "factores de compensación o corrección que favorezcan la igualdad de quienes son desiguales por otros motivos, y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como procesal". Por ello, en estos casos, el onus probandi quedaría articulado de la siguiente manera. El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad. Una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos, que debe llevar al tribunal a la convicción de que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador" (del voto del Dr. Zas, en mayoría, TOQ.1199, autos: "Parra Vera Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ Amparo", Exp.: 144/05, Sala V, fecha: 14/06/2006, Sent. nº 68536); "No corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto los

indicios suficientes en tal sentido (conf. Art. 163 inc. 5 CPCCN). En el reparto de cargas procesales, a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos. Desde tal perspectiva, la carga probatoria que se impone al empleador en tales casos no implica desconocer el principio contenido en el Art. 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la ley 23.592, ya que "...quien se considere afectado en razón de cualquiera de las causales previstas en esta ley (raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, caracteres físicos, etc.) deberá, en primer lugar, demostrar poseer las características que considera motivantes del acto que ataca... y los elementos de hecho, o en su caso, la suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud de éste, quedando en cabeza del empleador acreditar que el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, por su índole, de la animosidad alegada..." (sent. 93623 7/7/05 "Cresta, Erica c/ Arcos Dorados SA s/ daños y perjuicios") (CNac. Sala II, autos: "Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo", fecha: 25/06/2007 - Exp. N°: 29545/06. Sent.: SD. 95075)... (voto de la Dra. Barroso).

Asimismo, el derecho argentino ha receptado un amplio plexo normativo en materia de igualdad y no discriminación, tanto a nivel constitucional como convencional. El art. 14 bis de la Constitución Nacional consagra el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor y a la protección contra el despido arbitrario. Por su parte, el art. 16 de la Carta Magna establece la igualdad de todos los habitantes ante la ley. A ello se suma el art. 75 inc. 22, que otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana de Belém do Pará y los Convenios 111 y 190 de la OIT, que imponen a los Estados la obligación de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de discriminación y violencia de género en el ámbito laboral.

En el caso, como ya señalé, la empleadora no sólo no logró demostrar que el despido obedeció a causas razonables y proporcionales, sino que su conducta anterior -al tolerar un hecho más grave sin aplicar la extinción del vínculo- contradice y desvirtúa sus alegaciones. Estos elementos permiten intuir que la desvinculación fue decidida como reacción directa a la visibilización de los hechos de acoso, constituyendo un acto de represalia y encuadrando en los supuestos previstos por la Ley 23592 de Actos

Discriminatorios.

En definitiva, la empresa actuó con una vara distinta: minimizó un hecho que en abstracto hubiera justificado sanción de mayor gravedad, y, en cambio, se aferró a infracciones nimias para fundar un despido intempestivo luego de que las

trabajadoras denunciaron violencia de género. Esa incoherencia evidencia la ausencia de causa real y robustece la conclusión de que la decisión extintiva fue discriminatoria y, por ende, nula.

No paso por alto que la Ley 27742 (B.O. 8/7/2024, con vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina); incorporó a la Ley de Contrato de Trabajo el art. 245 bis, que reza: "Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, 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 judicial 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 (50%) de la establecida por el artículo 245 de la Ley 20744 (t.o. 1976) 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 (100 %), 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 los efectos" (textual).

Dicha norma, colisiona con el artículo 1 de la Ley 23592 que se encuentra en plena vigencia y dispone 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 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; considerando particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Esta norma que es aplicable a todos los habitantes del país, pretende ahora el art. 245bis de la LCT que no le sea aplicada a los trabajadores, circunstancia que transgrede el principio de igualdad ante la Ley.

De tal modo que la Ley 27742, pretende hacer una excepción a la garantía de igualdad ante la Ley, principio consagrado en el art. 16 de la Constitución Nacional; como en todos los tratados, pactos, convenciones y declaraciones internacionales que, en virtud del inciso 22 del artículo 75 de la Carta Magna, tienen jerarquía constitucional.

Igualmente, el plexo normativo reconoce a toda persona por su condición de tal,

el acceso a la reparación plena del daño sufrido, principio constitucional consagrado en el artículo 1740 del Código Civil y Comercial. Es evidente que la reparación plena frente al evento dañoso consiste en la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso, lo que importa el mantenimiento del vínculo, como el pago de los salarios caídos hasta la restitución.

Sobre el particular se ha dicho que: "... si algo no podría reprocharse al artículo 245 bis de la LCT, incorporado por el artículo 95 de la Ley 27742, es exceso de originalidad o incoherencia. En efecto, el nuevo artículo reproduce casi literalmente -salvo el agregado de motivos de discriminación y alguna otra corrección menor- el texto del artículo que con el mismo número insertaba en la LCT el artículo 82 del DNU 70/2023. Ambos repiten a su vez, aunque ampliando el catálogo de causas y modificando en su monto las consecuencias indemnizatorias, el criterio del artículo 11 de la Ley 25013, que fuera derogado en el año 2004 por la Ley 25877. La novedad normativa, además, guarda coherencia con las otras correcciones introducidas en la legislación laboral por la Ley 27742 tanto en cuanto favorecen o legitiman, cuando no promueven, la desigualdad de trato en la ocupación y el empleo, como en la política normativa de legislar en el sentido contrario al de la tendencia jurisprudencial predominante. Esto último debe ser especialmente destacado pues una de las características de la legislación laboral argentina es que muchas de sus reglas son el producto de construcciones jurisprudenciales, y de ello el mejor ejemplo es el Régimen de Contrato de Trabajo (LCT) cuyo texto original, aprobado por la Ley 20744, en buena medida es algo así como una recopilación jurisprudencial. En esta oportunidad, en cambio, la reforma apunta a desandar el camino construido por los tribunales en tiempos relativamente recientes, puesto que hasta la sanción de la Ley 23592, las cuestiones sobre discriminación llevadas a los tribunales estaban referidas, principalmente, a la materia salarial". Es precisamente a partir de la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Álvarez c/Cencosud" como se genera una nueva respuesta jurisprudencial, apoyada en la Ley 23592, que impacta directamente en el despido como acto de discriminación y su relación con el régimen de estabilidad impropia, a lo que se pretende poner un "quietus" con el nuevo artículo 245 bis. El artículo 245 bis suma, además, aunque como queda dicho recogiendo lo ya intentado por normas anteriores, el abordaje de un aspecto de la discriminación no tratado con criterio general en la LCT, que es el del despido motivado en ella. En efecto, si bien podría entenderse comprendida tal hipótesis en la genérica prohibición del artículo 17 de la LCT, la nueva norma le provee una respuesta indemnizatoria diferenciada, que no es equiparable tampoco a la

del artículo 182 para el supuesto de violación de la prohibición del despido por causa de matrimonio, aplicable igualmente al supuesto de embarazo o maternidad en virtud del artículo 178 del mismo ordenamiento, a pesar de que también pueden ser considerados éstos como despidos discriminatorios" (Mario E. Akerman, La reforma laboral en la Ley 27742 y su reglamentación, Ed. Astrea, pg. 294 y sgte.).

En relación a la carga de la prueba, resulta trascendente traer a colación el precedente de la CSJN, "Pellicori, Liliana Silvia e/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo", del 15-11-2021, en el cual la corte recordando los serios inconvenientes probatorios que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas de actos discriminatorios, cuya prohibición inviste el carácter de "ius cogens", concluyó que resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo causa en un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Destacó la Corte que esto "no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado".

Cabe recordar igualmente las palabras de la CSJN en los autos "Álvarez, Maximiliano y otros ce/Cencosud SA s/Acción de amparo", del 7-12-2010, en la cual señaló que: "... es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio. Y ha previsto, por vía de imponer al autor la obligación de "dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y [...] reparar el daño moral y material ocasionados" (art. 1), una reacción legal proporcionada a tamaña agresión, pues, y sobre ello cabe poner el acento, el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a aquéllos".

Por tales motivos, meritando el flagrante choque entre el art. 245 bis y los arts.

14 bis y 16 de la Constitución Nacional, se impone la declaración de inconstitucionalidad de la mentada norma que pretende validar la desigualdad de trato, y la convalidación de conductas vejatorias y contrarias a la dignidad de los trabajadores.

Consecuentemente, he de declarar la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la LCT, y meritando que el distracto no obedeció a razones objetivas, sino que constituyó una represalia encubierta y, por tanto, un acto discriminatorio prohibido por la Constitución, los tratados internacionales y la Ley 23592; corresponde declarar la nulidad del despido y disponer la reinstalación de las actoras, condenando asimismo a la demandada al pago de los salarios caídos desde la fecha del distracto hasta su efectiva reincorporación, más intereses legales, que serán liquidados a la tasa activa del Banco de la Provincia del Neuquén.

En relación al daño moral si bien en la demanda figura mencionada su pretensión, lo cierto es que la misma se realiza sin efectuar su cuantificación en términos pecuniarios concretos, ni se desarrolla la petición en términos concretos más allá de su mención. Por ello, más allá de haberse acreditado que la decisión de la empleadora obedeció a un acto discriminatorio y contrario a derecho, dicha situación encuentra adecuada tutela mediante la reinstalación y el pago de salarios caídos que aquí se ordenan; no correspondiendo el rubro daño moral ante la ausencia de una cuantificación concreta del rubro, o del desarrollo de parámetros que permitan su cuantificación, pues caso contrario considero se transgrediría el principio de congruencia (arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 CPCC).

III.- Costas.

Las costas de la presente estarán a cargo de la demandada vencida, de conformidad al principio objetivo de la derrota (art. 68 y conc. del CPCC); difiriéndose la regulación de honorarios para el momento en que se establezca la base arancelaria de conformidad al art. 20 de la Ley 1594.

Por todo lo expuesto:

FALLO:

l) Haciendo lugar a la demanda y, en consecuencia, declarando la inconstitucionalidad del art. 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, y la nulidad del despido de las Sras. L. C. y C. P. O. realizado por CORFONE S.A.; condenando a esta última a abonar los haberes caídos desde el distracto pretendido, con más los intereses desde que cada uno de los haberes debió ser abonado que serán liquidados a tasa activa del Banco de la Provincia del Neuquén, todo ello conformidad a los fundamentos expuestos en los considerandos que anteceden.

II) Imponiendo las costas a la demandada vencida, difiriendo la regulación de honorarios profesionales para el momento procesal oportuno.

III) PROTOCOLÍCESE. NOTIFÍQUESE.

Dr. Carlos Choco.