REVISTA JURÍDICA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES | UNT
ISSN : 3072 - 8169 | VOL. 1, NÚM. 1, AÑO 2025

Juzgar con perspectiva de género en el fuero del trabajo: comentario al fallo L.B. c/ J.C. s/ Cobro de pesos, Juzgado del Trabajo XI Nominación, Tucumán, 2024.

Judging with a gender perspective in labor courts: commentary on the ruling L.B. c/ J.C. on collection of monies Labor Court XI Nomination, Tucumán, 2024.

Luis Enrique del Valle Pereyra y Juan Pablo Saravia*

Autores:
Luis Enrique del Valle Pereyra y Juan Pablo Saravia
Universidad Nacional de Tucumán (UNT)

Recibido: 01/11/2025
Aceptado: 01/11/2025

Citar como:
PEREYRA, Luis Enrique y SARAVIA, Juan Pablo (2025): "Juzgar con perspectiva de género en el fuero del trabajo: comentario al fallo L.B. c/ J.C. s/cobro de pesos, Juzgado del Trabajo XI Nominación, Tucumán, 2024", Revi*sta Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UNT, Vol. 1, Núm. 1.*

Resumen: El trabajo analiza un fallo del Juzgado del Trabajo XI de Tucumán sobre un caso de despido indirecto en contexto de acoso laboral y sexual, en el marco de la Ley 26.844. Examina cómo la magistrada integró la perspectiva de género con el derecho laboral y los tratados internacionales de derechos humanos -CEDAW, Belém do Pará y Convenio 190 de la OIT- para garantizar una tutela efectiva a la trabajadora. La jueza consideró probados los hechos de violencia a partir de pericias psicológicas, testimonios indirectos y el relato de la víctima, aplicando criterios de credibilidad reforzada y evitando su revictimización. También valoró que exigir una intimación previa al agresor habría significado un acto contrario a la debida diligencia y al principio de protección. La sentencia declaró justificado el despido y reconoció indemnización por daño moral, reafirmando el deber del empleador de garantizar un ambiente laboral seguro conforme al art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se destaca la aplicación de las 100 Reglas de Brasilia y el resguardo de la identidad de la víctima. En conclusión, el fallo constituye un precedente paradigmático de juzgamiento con

* Luis Enrique del Valle Pereyra. Abogado egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Contador Público Nacional (UNSTA). Máster en Justicia Constitucional y DDHH (Bolonia). Jefe de Trabajos Prácticos de la cátedra de "Nociones de Economía y de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNT. Profesor Adjunto de la cátedra de Práctica Profesional de Contador Público de la Facultad de Economía y Administración de la UNSTA. ORCID: 0009-0003-0554-1439. Correo electrónico pereyraluisenrique@gmail.com

** Juan Pablo Saravia. Abogado egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Jefe de Trabajos Prácticos de la cátedra de Nociones de Sociología "A". Docente de derecho del Trabajo y de la seguridad Social de la Facultad de Economía y Administración (UNSTA). ORCID: 0009-0006-1340-1104. Correo electrónico: juan.saravia@derecho.unt.edu.ar

perspectiva de género en el fuero laboral, centrado en la dignidad y los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Palabras claves: perspectiva de género, derecho del trabajo, violencia laboral, acoso sexual, despido indirecto

Abstract: The paper analyzes a ruling issued by the Labor Court No. XI of Tucumán concerning a case of constructive dismissal in a context of workplace and sexual harassment, within the framework of Law No. 26.844 (Special Employment Regime for Domestic Workers). It examines how the presiding judge integrated a gender perspective with labor law and international human rights instruments —such as CEDAW, the Belém do Pará Convention, and ILO Convention No. 190— to ensure effective protection for the worker. The judge deemed the acts of harassment proven based on psychological expert reports, indirect witness statements, and the victim's own testimony, applying standards of reinforced credibility and avoiding re-victimization. The court further held that requiring prior notice to the aggressor would have been inconsistent with the principle of due diligence and the protective nature of labor law. The decision upheld the validity of the constructive dismissal and granted compensation for moral (non-pecuniary) damages, reaffirming the employer's duty to guarantee a safe and respectful work environment under Article 75 of the Labor Contract Law (LCT). The judgment also emphasized compliance with the "100 Brasilia Rules on Access to Justice for Vulnerable Persons" and the protection of the victim's identity. Ultimately, the ruling stands as a paradigmatic precedent of judging with a gender perspective in labor courts, grounded in the dignity and fundamental rights of workers.

Keywords: gender perspective, labor law, workplace violence, sexual harassment, constructive dismissal

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto analizar y reflexionar sobre una sentencia recientemente dictada por el Juzgado del Trabajo de la XI Nominación del Centro Judicial Capital de Tucumán. Se trata de un caso de despido indirecto promovido por una trabajadora de casas particulares, quien denunció haber sido víctima de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito de la relación de trabajo.

A partir del examen de los hechos relevantes y de los fundamentos jurídicos expresados en la decisión, se procura poner de relieve la manera en que la magistrada aplica la perspectiva de género como herramienta interpretativa indispensable para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. El análisis se estructura en torno a dos ejes principales: por un lado, los institutos propios del derecho del trabajo involucrados en el caso -el despido indirecto, la obligación de seguridad, la valoración de la prueba-; y por otro, la protección de la mujer trabajadora frente a situaciones de violencia y acoso en el empleo.

Desde esa doble perspectiva, se examinan las tensiones y compatibilidades que pueden surgir entre el régimen tradicional del derecho individual del trabajo -

centrado en la bilateralidad contractual y la estabilidad relativa- y las normas de orden público internacional y nacional destinadas a la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Por razones de privacidad, la sentencia comentada fue publicada sin consignar datos personales ni referencias que permitan identificar a las partes, atento a la naturaleza de los hechos ventilados. En este trabajo, para facilitar la exposición, se designará a la trabajadora como "Susana" y al empleador demandado como "Rubén". Asimismo, se omite el tratamiento de otros aspectos accesorios de la pretensión -como la registración defectuosa o el pago insuficiente de haberes- a fin de concentrar el análisis en el eje central de la decisión: el juzgamiento con perspectiva de género en el fuero laboral.

II. CUESTIONES DE HECHO, RAZONAMIENTO Y DECISIÓN JUDICIAL

a. Antecedentes y cuestiones de hecho

La trabajadora —a quien se designará como Susana— promovió demanda contra su empleador, Rubén, con quien mantuvo una relación laboral durante más de cinco años, en el marco de la Ley N.º 26.844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

En su presentación, la actora reclamó el pago de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, ocurrida el 17 de enero de 2022, fecha en la cual se consideró despedida indirectamente mediante telegrama laboral (TCL). Solicitó, entre otros rubros, las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido, vacaciones proporcionales y aguinaldo; además, el agravamiento indemnizatorio previsto en el artículo 50 de la Ley 26.844, por considerar que su empleador había consignado una fecha de ingreso posterior a la real y una jornada laboral inferior a la efectivamente cumplida.

Susana relató que durante la relación laboral fue víctima de acoso laboral y sexual por parte de su empleador, lo que motivó un cuadro de afectación psicológica y la necesidad de iniciar tratamiento terapéutico en abril de 2022. En su demanda describió episodios reiterados de hostigamiento, humillaciones y conductas inapropiadas de connotación sexual que generaron un ambiente laboral hostil e insostenible. Expresó que, ante la gravedad de la situación y el temor a posibles represalias, decidió poner fin al vínculo, considerándose despedida por injuria grave imputable al empleador.

Por su parte, el demandado negó los hechos de acoso y rechazó la procedencia de los rubros indemnizatorios. Sostuvo que los padecimientos psicológicos de la trabajadora se debían a circunstancias personales ajenas a la relación laboral -en particular, una separación conflictiva de su pareja y la detención de su hijo-. Alegó además que la decisión de la actora de considerarse despedida fue intempestiva y contraria al principio de conservación del contrato de trabajo, por no haberlo intimado previamente conforme al deber de buena fe que emana del art. 63, Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (LCT, en adelante).

Ambas partes introdujeron cuestiones accesorias que exceden el objeto del presente comentario, entre ellas: la registración tardía del vínculo, la diferencia entre jornada declarada y jornada efectiva, reclamos por diferencias salariales y la impugnación de constitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia N.º 34/2019, que estableció la doble indemnización en el contexto de emergencia sanitaria.

Así, el análisis que sigue se concentrará en los hechos vinculados al acoso laboral y sexual, su acreditación en juicio y la respuesta judicial fundada en la aplicación de la perspectiva de género.

b. Razonamiento y fundamentos de la decisión judicial

La magistrada a cargo del expediente partió de una premisa central: el plexo normativo compuesto por las normas nacionales y los instrumentos internacionales de derechos humanos impone a los tribunales la obligación de juzgar con perspectiva de género, especialmente cuando el desarrollo y la extinción de la relación laboral se dan en un contexto de violencia o acoso hacia las mujeres. Tal enfoque responde a la finalidad última del ordenamiento jurídico: proteger la dignidad y el trato respetuoso de la persona humana, en especial frente a situaciones de desigualdad estructural.

Para resolver el caso, la jueza integró las disposiciones del derecho interno -en particular, la Ley 26.844 y la LCT- con un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Asimismo, consideró las Observaciones Generales y Recomendaciones de los comités internacionales pertinentes -en particular, la Observación General N.º 21 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Recomendación General N.º 28 de la CEDAW, y las Observaciones Finales sobre Argentina (2010)-, todas las cuales enfatizan el deber estatal de garantizar condiciones laborales libres de violencia y discriminación.

Como punto de partida, la magistrada destacó que “no debe dejarse de lado la particularidad que reviste el caso en cuestión, ya que se trata de un vínculo que tiene lugar en un ámbito privado, lo que torna dificultoso el deber probatorio”.

El desempeño “puertas adentro” impide, en la mayoría de los casos, la presencia de testigos directos y limita la posibilidad de que terceros perciban los hechos constitutivos del vínculo o de la violencia denunciada. En ese marco, la jueza advirtió que exigir prueba directa en estos casos equivaldría a imponer una carga imposible a la trabajadora víctima, desconociendo la naturaleza del trabajo doméstico y los estándares internacionales de debida diligencia.

Desde esa perspectiva, la sentencia valoró las declaraciones testimoniales de manera integral y conforme a las reglas de la sana crítica racional. Si bien los

testigos no presenciaron directamente los hechos de acoso o violencia, todos coincidieron en describir a Susana como una persona profundamente afectada por situaciones laborales. La jueza consideró que tales testimonios, aun carentes de percepción directa, constituían indicios relevantes que, junto a otros medios de prueba, contribuían a formar convicción sobre la veracidad de los hechos alegados.

De especial relevancia fueron las pruebas periciales y médicas. El informe psicológico oficial reveló en la actora un cuadro de extrema vulnerabilidad, con síntomas de ansiedad, depresión, retraimiento y recuerdos traumáticos asociados a la exposición prolongada a situaciones amenazantes. El médico psiquiatra interviniente confirmó que la sintomatología interfería gravemente en la vida cotidiana de la trabajadora, impidiéndole cualquier actividad social, laboral o familiar. La psicóloga tratante, por su parte, manifestó que Susana había solicitado ayuda tras haber sido víctima de abuso sexual en el ámbito laboral, presentando conductas de evitación, hipervigilancia y temor ante la posibilidad de trabajar en casas donde residieran varones. Estas pericias fueron valoradas como evidencias consistentes de daño psíquico derivado del acoso denunciado.

La sentencia también incorporó como elemento de análisis el legajo penal iniciado por la trabajadora contra su empleador, que concluyó con un acuerdo conciliatorio y reparación en favor de la víctima. La jueza aclaró que “el hecho de que las partes intervinientes en la presente causa hayan arribado a un acuerdo en sede penal –conforme la prueba producida– no obsta a que la situación denunciada sea evaluada en sede laboral…”, donde la finalidad es diversa: determinar la existencia de injuria laboral y la procedencia de las indemnizaciones derivadas del despido.

Asimismo, la magistrada otorgó especial valor a la declaración de la propia actora, señalando que el testimonio de la víctima constituye una fuente probatoria principal en los casos de violencia y acoso, debiendo ser ponderado bajo los principios de credibilidad reforzada y contextualización del relato. De este modo, el conjunto de pruebas -testimoniales, periciales y médicas- permitió construir un cuadro convincente acerca de la veracidad y gravedad de los hechos denunciados, concluyendo que la causal de despido indirecto invocada por Susana se encontraba debidamente justificada conforme al artículo 242 de la LCT y al artículo 46 inciso h) de la Ley 26.844.

Por último, la jueza abordó la controversia procesal relativa a la ausencia de intimación previa por parte de la trabajadora antes de considerarse despedida. Si bien reconoció que no existió un emplazamiento previo al empleador, “a diferencia del régimen general del contrato de trabajo, el trabajo en casas particulares presupone siempre una especial relación de confianza entre las partes. Por ello, en la apreciación de los incumplimientos contractuales que las partes se imputen… verificada la relación asimétrica o de violencia, debe tomarse en especial consideración dicha circunstancia al momento de resolver el fondo de la controversia, aplicando la debida diligencia en la apreciación de los hechos, valoración de las pruebas e interpretación de las normas jurídicas aplicables”.

Requerir a la víctima que intimara a su agresor habría significado exponerla nuevamente al mismo contexto de violencia, contraviniendo el principio de protección y los estándares internacionales sobre violencia laboral y acoso.

En ese sentido, la sentencia concluyó que la ruptura inmediata del vínculo se encontraba plenamente justificada, dado que los hechos configuraban una injuria de tal magnitud que tornaba imposible la continuidad del contrato. Exigir la conservación del mismo hubiese implicado perpetuar una situación de vulneración de derechos fundamentales.

A la luz de tales argumentos, la magistrada declaró justificado el despido indirecto, haciendo lugar a las indemnizaciones reclamadas y al reconocimiento del daño moral derivado de la violencia sufrida. La decisión, en suma, se erige como un ejemplo de juzgamiento con enfoque de género, en el cual las reglas procesales, las exigencias probatorias y la interpretación normativa se adaptan a las realidades diferenciales que atraviesan las mujeres en el ámbito laboral.

III. TENSIÓN ENTRE LAS NORMAS DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y NORMAS DE PROTECCIÓN CONTRA HECHOS DE VIOLENCIA

Existe amplio consenso doctrinario y jurisprudencial en reconocer al ordenamiento jurídico como un sistema armónico e integrado, capaz de resolver por sí mismo sus antinomias, lagunas y conflictos interpretativos. Bajo esa premisa, el caso de Susana pone de relieve una tensión significativa entre la ausencia de intimación previa al despido indirecto -requisito habitualmente exigido para conferir validez al acto extintivo- y las normas nacionales e internacionales que tutelan a las mujeres víctimas de violencia.

La doctrina laboralista[1] enseña que la intimación previa constituye un elemento esencial para la validez de la ruptura contractual, en tanto debe contener la descripción de los hechos injuriantes y el apercibimiento de las consecuencias derivadas de su persistencia. Tal requerimiento cumple dos finalidades: a) otorgar al empleador la posibilidad de modificar su conducta o enmendar el incumplimiento, y b) garantizar su derecho de defensa. Si bien la LCT y la Ley 26.844 no lo establecen de modo expreso, se trata de una construcción interpretativa derivada de los artículos 10, 57, 62, 63, 242, 243, 244 y 246 de la LCT, conforme a una lectura sistemática del principio de conservación del contrato.

Sin embargo, este requisito no es absoluto. El artículo 222 de la LCT admite la ruptura sin intimación previa cuando se trata de conductas graves, especialmente aquellas que afectan la integridad o dignidad del trabajador. En esa línea, Tula reconoce que el dependiente puede prescindir de la intimación cuando el empleador incurre en actos de violencia física o sexual, pues exigir un requerimiento previo resultaría irracional e incluso revictimizante.

En un sentido similar, se ha dicho que no es una exigencia formal y expresa la de producir una intimación previa, pero el deber de obrar de buena fe de las partes al extinguir la relación de trabajo -Art. 63 de la LCT- y la necesidad de actuar

[1] TULA (2017) p. 162-163.

con prudencia con vista a la conservación del vínculo laboral -Art. 10 de la LCT-, implícitamente, la impone[2].

Es decir, si la injuria es de tal gravedad e irreversible, no merece la pena la intimación previa porque no existe posibilidad alguna de salvar la relación de trabajo.

Desde otra perspectiva, tanto las normas internas como las internacionales -en particular, la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y el Convenio 190 de la OIT- imponen un deber reforzado de protección hacia las personas en situación de vulnerabilidad. En consecuencia, la interpretación de los hechos y del derecho debe realizarse a partir del principio pro persona y del paradigma de derechos humanos, evitando que el (excesivo) formalismo procedimental se erija en obstáculo para el acceso a la justicia. Requerir a la víctima de acoso que intime a su agresor implicaría una exigencia desproporcionada, contraria a la finalidad protectora del orden jurídico.

En este contexto, la persona humana debe entenderse como fundamento, fin y destinataria del sistema normativo. Subordinar su protección al cumplimiento de ritualismos procesales implicaría invertir la lógica del derecho del trabajo, otorgando prevalencia a la forma por sobre la sustancia. La armonización de las normas de derecho individual del trabajo con las normas de tutela contra la violencia de género se logra precisamente mediante una interpretación con perspectiva de género, que "no es otra cosa que aplicar las normas internacionales y nacionales sobre la igualdad y no discriminación en razón del género o sexo"[3].

La lectura del fallo permite advertir que la magistrada resolvió esta aparente tensión de manera coherente con esos principios: consideró que la intimación previa era innecesaria, dado que los hechos de violencia, acoso laboral y sexual configuraban una injuria de tal entidad que tornaba imposible la continuación del vínculo. La exigencia de un emplazamiento previo hubiera significado desconocer la gravedad del daño y el contexto de subordinación en el que se desenvolvía la relación laboral.

Resulta, por lo tanto, inadmisible sostener que una trabajadora en tales condiciones -vulnerable, deficientemente registrada, víctima de doble acoso y expuesta a su agresor en un ámbito privado- pudiera reanudar sus tareas como si el vínculo permaneciera indemne. Las secuelas psicológicas acreditadas confirman la afectación profunda de su salud mental, lo que lleva a concluir sobre la imposibilidad fáctica y jurídica de continuidad del contrato.

Asimismo, la jueza valoró un dato relevante: la respuesta del empleador al telegrama de despido, en la cual negó categóricamente los hechos imputados. Tal respuesta evidencia que, aun de haberse cursado una intimación previa, el desenlace habría sido el mismo, pues el empleador no reconocía la situación injuriante.

De este modo, las normas destinadas a la protección frente a la violencia y la discriminación deben aplicarse de manera complementaria y no subordinada al

[2] ACKERMAN (2019) p. 191.
[3] HERRERA, FERNÁNDEZ Y DE LA TORRE (2021).

derecho individual del trabajo. En caso de conflicto, debe prevalecer la interpretación que garantice mayor protección a la persona de tutela preferente (Art. 9 de la LCT), conforme al principio de igualdad real y no discriminación por razones de género.

IV. REFLEXIONES Y APORTES A LA LUZ DE LA DECISIÓN JUDICIAL

Luego de haber esbozado los aspectos más relevantes del caso, nos proponemos realizar las siguientes reflexiones y aportes.

a) A lo largo del desarrollo argumental de la sentencia, se advierte un adecuado análisis del caso como reflejo de la dinámica de las relaciones laborales que se desarrollan en el ámbito privado familiar del hogar, en el caso de un contrato celebrado y ejecutado en el marco del trabajo de casas particulares.

La particular fisonomía que define a los vínculos que se presentan en este tipo de actividades, supone no soslayar la limitación en materia de prueba de los hechos que acontecen "puertas adentro" del domicilio familiar donde se ejecutan las tareas.

b) La agresión sexual constituye una forma particular de violencia que, por sus características, suele producirse en ámbitos de intimidad y sin la presencia de terceros. Debido a esta dinámica, resulta excepcional la existencia de pruebas documentales o testigos directos, por lo que el testimonio de la víctima adquiere un valor probatorio esencial. Al momento de valorar dichas declaraciones, los tribunales deben considerar además que este tipo de agresiones se denuncia con escasa frecuencia, dada la carga de estigmatización, temor y exposición que habitualmente acompaña a quienes deciden revelar los hechos.

Esto fue debidamente analizado en el fallo y debe considerarse como un razonamiento realizado bajo perspectiva de género, ponderando las especiales circunstancias del caso y sopesando las afirmaciones de los justiciables y las pruebas aportadas.

c) La sentencia ponderó con marcado énfasis la declaración de la trabajadora, víctima de hechos de violencia. Esta circunstancia es destacable porque permite verbalizar y poner en palabras los acontecimientos que dieron lugar a la ruptura y porque además se constituye como uno de los elementos principales a tener en cuenta al momento de resolver las cuestiones controvertidas entre los justiciables.

Como habrá de recordarse, "Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar dichas declaraciones se debe tomar en cuenta que esas agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar, por el estigma que la denuncia conlleva usualmente" (caso 'J. vs. Perú', sentencia de 27 de noviembre de 2013, parágrafo 323; en el mismo sentido, caso 'Fernádez Ortega y otros vs. México, sentencia de 30 de agosto de 2010, parágrafo 100; 'Masacres de El Mozote y lugares aledaños vs. El Salvador', sentencia de 25 de

octubre de 2012, parágrafo 164; 'Espinoza Gonzáles vs. Perú', sentencia de 20 de noviembre de 2014, parágrafo 150; 'Favela Nova Brasilia vs. Brasil', sentencia de 16 de febrero de 2017, parágrafo 248)" Fallos: 345:140, por remisión al dictamen del Procurador General de la Nación interino).

d) Las declaraciones del médico psiquiatra y de la psicóloga que tuvieron a su cargo el tratamiento de Susana permiten, por un lado, contar con la opinión calificada con fundamento científico sobre los hechos padecidos por la trabajadora. Por otro lado, permiten reconstruir los hechos del pasado para comprender las consecuencias que irradiaron al momento de la configuración del despido e incluso luego de la extinción del vínculo.

Lo que la víctima prefiere no revivir y prefiere reservar para su esfera interna, puede ser comprendido y contextualizado por las explicaciones forenses que brindaron los profesionales de la salud mental. Esto, de alguna manera, y sin violar el secreto profesional, permiten reconstruir el escenario sobre el que se desarrollaron los hechos y comprender el verdadero estado en que se sitúa la trabajadora que decidió poner fin al vínculo laboral.

e) En relación a la indemnización por daño moral (daño extrapatrimonial) que fue declarado procedente, cabe destacar -al igual que lo hace la resolución judicial- que es un rubro de difícil cuantificación.

Por un lado, no debe perderse de vista que se trata de un concepto no alcanzado por la tarifación que se establece como forma de protección frente al despido arbitrario (Art. 14 bis Constitución Nacional); por otro lado, en general no existen fórmulas rígidas que permitan arribar a un importe fijo o a una suma previamente determinable.

En ese sentido, se advierte con especial atención que el aspecto central es la afección que sufre la persona humana en su honor, en su tranquilidad, en su integridad psicofísica, en su libertad, en su realización, entre otros. Es decir, esta reparación pretende indemnizar el daño causado por comportamientos del empleador que exceden a la órbita contractual, esto es, un obrar ilícito, adicional, independiente y separado de la ruptura misma del contrato.

Precisamente, en el caso de Susana, se advierte un obrar disvalioso por parte de su empleador cuyos efectos incluso persisten en el tiempo, causando dificultades para reinsertarse en un puesto de trabajo, afectando sus vínculos interpersonales y evadirse de actos cotidianos, elementales en el marco de la vida en sociedad.

Así, la sentencia detalla las normas de orden nacional que habilitan la procedencia de la indemnización por daño extrapatrimonial entre ellas, el Código Civil y Comercial de la Nación, la ley 26.485, ley 23.592 y el Art. 19 Constitución Nacional (*alterum non laedere)* y por ese andarivel, concluye que es viable el otorgamiento de la reparación solicitada.

Asimismo, es importante destacar que el centro de análisis es la persona humana en sí misma, al igual que su dignidad, su honor y su reputación que hacen procedente la reparación como una manera de observar el mandato de reparación

integral que los jueces deben observar como guía en la decisión que busca componer la controversia.

Por último, se destaca que el fallo consideró los siguientes parámetros para cuantificar el daño moral: la edad de la trabajadora al momento del distracto, la remuneración devengada y el tiempo que estuvo expuesta a la situación de vulnerabilidad

f) A lo largo de la sentencia, se analiza la conducta asumida por ambas partes a lo largo de la ejecución del contrato. De alguna manera, este aspecto reviste una innegable importancia porque el contrato de trabajo se caracteriza por establecer prestaciones de índole personal, es bilateral y sinalagmático; además, supone la convergencia de dos sujetos y el despliegue de conductas que deben estar signadas por la buena fe, el deber de colaboración y el respeto mutuo entre las partes. Corolario de ello, es el respeto por la dignidad del ser humano que, tal como lo ha analizado la magistrada, se vio seriamente afectada.

Por ese motivo, la sentenciante sostuvo que la intimación previa, en tanto mera formalidad, no podía exigirse en el marco de un juzgamiento con perspectiva de género. Esta elección entre un requerimiento formal y la validez del despido, podría considerarse como la aplicación de la técnica de ponderación de Robert Alexy[4] que permite una solución justa y equitativa.

g) Corresponde destacar que el empleador tiene a su cargo el deber de seguridad previsto en el artículo 75 de la LCT, cuya observancia es de carácter imperativo incluso cuando el vínculo se rige por un régimen especial, como el previsto en la Ley N° 26.844. Este deber jurídico implica garantizar la integridad física, psíquica y moral de la persona trabajadora, articulando todas las medidas necesarias para prevenir, neutralizar o eliminar cualquier situación que pueda poner en riesgo su salud o su dignidad.

El incumplimiento de esta obligación esencial configura una violación al orden público laboral y afecta el núcleo de la relación de trabajo, fundada en la confianza y el respeto recíproco. En el caso analizado, el empleador incumplió palmariamente con este deber de seguridad, permitiendo -y en definitiva generando- un contexto de violencia y acoso que tornó imposible la prosecución del vínculo contractual. La decisión judicial, al reconocer este extremo, se enmarca en la doctrina que considera que el trabajador o trabajadora no está obligado a tolerar conductas que atenten contra su integridad o menoscaben su dignidad personal.

La interpretación adoptada por la magistrada encuentra respaldo en el Convenio Nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aprobado por la Ley 27.580. Este instrumento define en su artículo 1 que la expresión “violencia y acoso” comprende “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se manifiesten una sola

[4] ALEXY (2009).

vez o de manera repetida y que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico".

El Convenio 190 de la OIT impone a los Estados y a los empleadores la obligación de crear entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia, consagrando el derecho de toda persona a un trabajo exento de acoso o maltrato. En coherencia con este marco, la sentencia analizada reafirma que la trabajadora -como sujeto central del contrato de trabajo- no puede ser compelida a soportar situaciones de abuso, hostigamiento o cosificación. Por el contrario, su decisión de extinguir unilateralmente el vínculo frente a tales circunstancias no solo resulta jurídicamente legítima, sino también la única respuesta razonable frente a la vulneración de derechos fundamentales.

h) Si bien la sentencia no lo menciona expresamente, el caso es lo de los que se denominan "casos difíciles"[5] ya que no solo debió analizarse la validez del despido indirecto, sino analizar la situación compleja enmarcada en un contexto de violencia y de acoso laboral y sexual. De ese modo, el análisis se realizó ponderando las especiales circunstancias del caso que, además, obligaron a extremar los cuidados para no revictimizar a la trabajadora; no revivir episodios traumáticos y evitar que el proceso judicial se traduzca en una reiteración vivencial que pueda generar algún tipo de menoscabo en la persona de la trabajadora. Y ello se explica en la situación de asimetría, en la vulnerabilidad, en razón del género y de persona con padecimientos de salud mental (como consecuencia de los episodios generados en el contexto laboral).

i) Con buen tino, la magistrada dispuso reservar algunas actuaciones en virtud del contenido sensible que obra en ellas, a los fines de no exponer a Susana, atento al carácter público de los expedientes del fuero laboral. Esto permitió preservar la identidad de la trabajadora; evitó una revictimización y cuidó la intimidad y dignidad de la víctima.

Establecer esta suerte de limitación en el acceso al expediente judicial es parte del cúmulo de acciones -desde el tamiz de la perspectiva de género- que implica el debido resguardo de la persona que participa en el proceso judicial. En ese sentido, merecen destacarse las siguientes acciones por parte del órgano jurisdiccional:

- Convocatoria a la declaración de la parte (derecho a ser oída y exponer libremente la narración de los hechos), sin revictimizar a la actora ya que no se permitieron interrogaciones de los abogados;
- Respeto de los protocolos aplicables a casos de mujeres víctimas de violencia;
- Se dispuso que el demandado no estuviera presente en las audiencias en las que participó la víctima, evitando el contacto y el encuentro en un sitio común (físico o virtual);
- La especial valoración de las declaraciones de los testigos en el contexto de lo denunciado;

[5] ATIENZA (1997)

- La valoración de los hechos de violencia vividos en los años que duró la relación; de la historia de vida de la víctima (antecedentes de violencia familiar) y contemplar la necesidad de la actora de recibir tutela y protección adecuada y oportuna.

- La reserva de las actuaciones (audiencias) evitando que sean de acceso público.

- La redacción de la sentencia sin mención de narraciones literales o explícitas de hechos concretos y epítetos narrados por la víctima, evitando así que no vuelva a vivenciarlos al leer la respuesta jurisdiccional.

- El uso de lenguaje claro, sin tecnicismos, sin latinismos, pensada, redactada y dirigida para los justiciables, considerando las especiales circunstancias del caso.

j) Estrechamente vinculado con lo anterior, el desarrollo del proceso se realizó teniendo en cuenta las disposiciones de las "100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad", a las que adhirió la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, por medio de la Acordada Nº 5, del 24/02/2019.

En particular, destacamos que se haya evitado la comparecencia conjunta de la trabajadora con el empleador, promoviendo de ese modo un entorno cómodo, accesible, seguro y tranquilo. Esto evitó la confrontación de ambos durante la celebración de actos judiciales, procurando la protección visual de la víctima (Sección 3ª.- Comparecencia en dependencias judiciales).

Se destaca también la protección de la intimidad, en los términos de la Sección 4ª de las normas referidas. Puntualmente, se hizo efectiva la la posibilidad de que las actuaciones jurisdiccionales orales y escritas no sean públicas, de tal manera que solamente puedan acceder a su contenido las personas involucradas. En igual sentido, se protegieron los datos personales.

k) Por último, resulta importante destacar que, si bien en el presente artículo hemos prescindido de analizar el resto de los reclamos articulados en la demanda; lo cierto es que aspectos tales como la deficiencia registral en la fecha declarada como inicio del vínculo, la verdadera extensión de la jornada y el pago de una remuneración diferente a la declarada ante los organismos fiscales y sociales; constituyen un aditamento a la situación de violencia laboral y adquiere la calidad de factor agravante que tiende a consolidar la asimetría de poder entre el empleador y la trabajadora que, en los hechos, profundiza aún más el contexto de violencia en el que se encontraba la trabajadora.

Con absoluta claridad, la situación de violencia, de acoso laboral y sexual es una afección inaceptable a la integridad física y psicológica, pero ello se ve aún profundizado y agravado por otras irregularidades registrales que terminan de relegar a una posición de indefensión a la trabajadora.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN

La resolución analizada pone en primer plano la necesidad de interpretar las normas laborales a la luz de los principios de protección, igualdad real y dignidad de la persona trabajadora, conforme lo disponen el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el artículo 40 de la Constitución de la Provincia de Tucumán y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad federal.

La sentencia demuestra el valor de un ordenamiento jurídico protectorio, no solo como cumplimiento formal del mandato constitucional, sino como garantía efectiva frente a la asimetría estructural que caracteriza la relación de trabajo. En tal sentido, la tutela reforzada de las personas trabajadoras -y en especial de las mujeres sometidas a contextos de violencia y acoso- se configura como un presupuesto esencial de la justicia social y del principio *pro homine*.

Resulta destacable el rol de la magistrada al incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todas las etapas del proceso: desde la valoración de la prueba hasta la interpretación de las normas aplicables. Su actuación evitó que el procedimiento judicial reprodujera las dinámicas de subordinación o revictimización, asegurando un espacio de escucha y validación de la experiencia de la víctima. De este modo, la sentencia honró el mandato de los instrumentos internacionales -como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará- que exigen a los Estados actuar con debida diligencia en la prevención, sanción y reparación de la violencia contra las mujeres.

Finalmente, la sentencia coloca a la persona humana en el centro de la relación jurídica, reafirmando su condición de fin y no de medio en el ámbito del derecho del trabajo. Sin descuidar la aplicación del marco normativo vigente, la decisión judicial reconoce que la efectividad de los derechos requiere una interpretación dinámica, capaz de integrar las realidades sociales y las transformaciones culturales que desafían al derecho laboral contemporáneo.

En suma, el fallo constituye un precedente valioso para el fuero del trabajo, no solo por la solidez de su fundamentación jurídica, sino porque reafirma el compromiso del Poder Judicial con la construcción de un modelo de justicia sensible al género y centrado en la dignidad humana.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN, Mario (2019): El Despido (Santa Fe, Argentina, editorial Rubinzal-Culzoni).

ALEXY, Robert (2009): “Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad”, Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional núm. 11, enero-junio 2009, pp. 3-14.

ATIENZA, Manuel (1997): "Los límites de la interpretación constitucional. De nuevo sobre los casos trágicos". Revista AFDUAM, Universidad Autónoma de Madrid, Vol. I, p. 245-266.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, (2018): "Ley de Contrato de Trabajo comentada". Tomo II, (CABA, Argentina, editorial ERREIUS).

GOZAINI, Osvaldo (2024): Protección procesal de personas y sectores vulnerables (Santa Fe, Argentina, editorial Rubinzal-Culzoni).

HERRERA, Marisa, FERNÁNDEZ, Silvia y DE LA TORRE, Natalia (2020): "Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo. (Santa Fe, Argentina, editorial Rubinzal-Culzoni).

LITTERIO, Liliana Hebe (2017): "El trabajo de las mujeres. Las normas, la jurisprudencia y la realidad". (Santa Fe, Argentina, editorial Rubinzal-Culzoni).

MAZA, Miguel Ángel y otros (2025): "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada". (Santa Fe, Argentina, editorial Rubinzal-Culzoni).

TULA, Diego (2017: Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo (Santa Fe, Argentina, editorial Rubinzal-Culzoni).

VII.LEGISLACIÓN CITADA

Constitución Nacional (1994)

Constitución Provincial (2006)

Código Civil y Comercial (08/10/2024)

Código Procesal Civil y Comercial (10/05/2022)

Ley N.º 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (12/03/2013)

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo (13/05/1976).

Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral a las Mujeres (11/03/2009).

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios (03/08/1988)

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, 18/12/1979).

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (Convención de Belém do Pará, 09/06/1994).

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José de Costa Rica, 22/11/1969).

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (PIDCP, 16/12/1966).

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC, 16/12/1966).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: "Convenio N.º 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (21/06/219)

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES – NACIONES UNIDAS, Observación General N.º 21: Derecho de toda persona a participar en la vida cultural (21/12/2009).

COMITÉ CEDAW, Recomendación General N.º 28 sobre las obligaciones básicas de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención (16/12/2010).

COMITÉ CEDAW, Observaciones Finales sobre Argentina (16/08/2010).

REGLAS DE BRASILIA SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD (Brasilia, 06/03/2018).