En la ciudad de Trelew, a los 19 días de marzo del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo F. Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“V., A. M. c/ A. de B. V. de T. s/ Acción de Nulidad” (Expte. Nro. 492 - Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Natalia Isabel Spoturno dijo:

--I. El Juez de Primera Instancia, mediante sentencia dictada el día 31 de julio de 2023, hizo lugar a la demanda interpuesta por A. M. V. en contra de “A. de B. V. de T.”, condenándola a abonarle la suma, intereses y capitalización que surgen de los considerandos. Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios correspondientes.

--Para fundar su decisión, el Magistrado, en primer lugar, dejó constancia de que existe una confusión, bastante comprensible, entre la relación laboral existente entre las partes y la actividad bomberil de la actora, puesto que la relación de trabajo tuvo su razón de ser en el mismo régimen de la institución de B. V. Explicó que aquel vínculo no hubiera existido de no haber sido la actora bombera, siendo ello una cuestión central para resolver el conflicto entre las partes. Añadió que el contrato de trabajo es accesorio de la relación existente entre V. y la Asociación demandada, que es el vínculo principal que las une.

--Por otro lado, expresó que los bomberos y bomberas que integran la asociación no reciben —en principio— ningún salario por una actividad tan noble, necesaria y a veces sacrificada, ni gozan de estabilidad. Añadió que se han creado mecanismos para sostener la actividad, como por ejemplo la creación de puestos de trabajo dentro del cuerpo de bomberos.

-- Luego de ello señaló que la actora fue contratada para realizar tareas de limpieza, elemento que sumado a que no se contrató en ningún momento a un bombero varón para realizarlas, constituye una cuestión que ubica a la actora realizando tareas tradicionalmente atribuidas a mujeres, siguiendo el estereotipo usual en la sociedad en la que transcurrimos, estando ello tan naturalizado que ese hecho no fue señalado en la demanda como un elemento a considerar para fundamentar la existencia de una relación discriminatoria.

--Indicó que de las constancias del expediente surge probado que la actora en fecha 31/10/2018 junto a la bombera M. G., presentó un reclamo mediante nota en la que manifestaron que trabajaban en la institución desde hacía 10 años. Señaló que G. tenía otorgado un contrato laboral con un horario de 6 horas diarias y en el caso de la actora solo 3 horas, 3 veces por semana. Esto, afirmó, contrastaba con la contratación de bomberos varones que era por 8 horas diarias, seis veces por semana desde su ingreso. También

consideró acreditado que la actora reclamó una mayor cantidad de horas de trabajo porque con las que le habían otorgado no podía acceder a la atención por parte de la obra social, de conformidad con lo declarado por la testigo M. B. A. A.

--Agregó que la demandada no realizó ninguna prueba tendiente a comprobar que fueran reales sus asertos de que despidió a la actora por restricciones presupuestarias. En tal sentido, señaló que teniendo en cuenta la poca cantidad de horas en las que trabajaba la actora, por solo tres días a la semana y la categoría baja en la que se la había encuadrado (maestranza), hacía francamente risible que las cuentas de la institución pudiesen ser mejoradas con su despido, máxime al no haberse comprobado que se hubieran realizado otros despidos en ese mismo tiempo a bomberos con mayores sueldos por estar contratados por jornada completa y con categorías más altas, ni con menos antigüedad que la actora.

--Añadió que la demandada tampoco acreditó haber incurrido a la época en restricciones de gastos por otros rubros aparte del magro salario de la actora, surgiendo de las actas N° 546, 547, 554, 555, 556 y 558 de la institución demandada la proyección de gastos e inversiones que desmerecían el argumento esgrimido.

--El Magistrado consideró que las circunstancias antedichas, sumado a que la demandada no probó los extremos invocados para despedir, hacían concluir que el despido de la actora resultó discriminatorio buscando acallar a una trabajadora/bombera que se había “alzado” contra el orden establecido con sus reclamos de equiparación a sus colegas varones. Enmarcó el esquema probatorio en la doctrina expuesta por la Corte Federal en la causa “Pellicori”.

--Indicó que de las constancias de la causa surge que, al menos a la época de los hechos controvertidos, existía una discriminación hacia las bomberas mujeres reflejada en situaciones de violencia de género no tratadas por los jefes ni la institución de acuerdo a la gravedad del hecho, entre las que menciona el acoso del bombero R. hacia la bombera H., pedidos de aplausos para el acosador por parte del jefe O., falta de asignación de trabajos rentados a las mujeres bomberas, integración de la jefatura solo por hombres, la situación de las mujeres embarazadas o que debían amamantar a sus hijos/as, no contratación de bomberas para la conducción de las autobombas, etc. Añadió que para aquella época solo quedaba para las bomberas, además del puesto de limpieza, las tareas de manejar vehículos menores y, en todo caso, puestos honoríficos como el de portar la bandera de ceremonia.

--En base a todo lo anterior, consideró que se encontraban ampliamente comprobados los actos discriminatorios por parte de la institución demandada a la época referida, por lo que correspondía condenarla a abonar a la actora, en concepto de daño material, una indemnización equivalente a la diferencia entre los salarios e indemnizaciones percibidas y los que le corresponderían a la categoría de chofer según CCT 736/16 por tiempo completo,

con más intereses y capitalización, considerando que ello resultaba una forma razonable de calcular el daño sufrido.

--Además, hizo lugar a la pretensión de indemnización del daño moral en la suma de $5.000.000 calculados a valores actuales por entender que el sufrimiento y la angustia de la actora por los padecimientos soportados en su actividad como bombera, sumado a la incertidumbre laboral, resultaron importantes.

--Finalmente, desestimó el reclamo de reincorporación a la institución demandada señalando que el contrato de trabajo era accesorio a su actividad como bombera, la que en ese momento podía no estar vigente.

--II. La demandada apeló la sentencia mediante escrito digital ID 1159447 y lo fundó mediante presentación digital ID 1166229. Corrido el traslado pertinente, la parte actora respondió agravios mediante escrito digital ID 1174263.

III. a. Agravios formulados por la parte demandada:

--La demandada en su recurso señala que es absolutamente falso que la relación laboral se encontrara vinculada a la actividad bomberil del modo descripto por el sentenciante (principal/accesoria). Refiere, como sostuvo al contestar demanda, que ambos regímenes son diversos y no se encuentran vinculados. Afirma que el testigo R. refirió que L. A. y M. A. son empleadas administrativas de la institución, pero no son bomberas por lo que, afirma, la argumentación del sentenciante cae por ausencia de sustrato fáctico y que, siendo falsa esa afirmación, debe descartarse que aquellas dos actividades (bombera y empleada) tengan alguna relación, menos aún, necesaria u obligatoria.

--Sostiene que el Juez hizo referencia a que se contrató a la actora para hacer tareas de limpieza pero que no sucedió lo mismo con ningún varón, tratándose ello de elucubraciones personales con una innecesaria referencia al “estereotipo” social de considerar a las mujeres más aptas para tareas de limpieza. Añade que, aunque el Juez reconoce que este aspecto no fue motivo de la invocada discriminación, desvió el discurso hacia cuestiones ajenas a la contienda. Dice que fue reconocido en las audiencias que cada bombero o bombera efectuaba la limpieza de su sector. En apoyo a esta afirmación, transcribe las declaraciones de R. y A.

--Con respecto a la circunstancia de que la actora no condujera los automotores de la institución, señala que se encuentra probado que ella se encontraba habilitada para conducir dos camionetas, en tanto que para las autobombas se requiere una habilitación especial (como todo vehículo de emergencia) que solo poseen los choferes de la institución. Señala --que con la informativa dirigida a la Municipalidad de Trelew se acreditó que V. tenía licencia de conducir categoría “B2” (automóviles y camionetas de hasta 3.500 kg. y remolques de hasta 750 kg.) desde el 2011 al 2016. En base a ello sostiene que la pretensión de conducir vehículos sin habilitación significa exponer a la entidad a la violación de la normativa de tránsito. Añade que la inexistencia de “discriminación” quedó respondida por la Federación

Chubutense de Bomberos al decir que la conducción de vehículos pesados y livianos es una "especialidad específica dentro del servicio de bomberos, lo que implica una capacitación especial en función de las vacantes dentro de la estructura de cada cuerpo activo", no implicando esos requisitos de ingreso una restricción por género al existir mujeres bomberas maquinistas o choferes de vehículos de emergencias.

--Por otro lado, se agravia de la valoración efectuada por el Magistrado de la nota de reclamo presentada por la actora junto a la Sra. G. Dice que le otorgó a su texto carácter de prueba sin reparar en que las circunstancias expuestas son falsas y el pedido resultaba improcedente. Ello sumado a que las declaraciones no coinciden en cual fue el motivo de reclamo, puesto que para algunos fue la necesidad de mayores aportes para cubrir la obra social, para otros, contar con un ingreso superior y, para otros, mejorar las condiciones laborales en general. Concluye que un mero reclamo no constituye prueba.

--Refiere que el sentenciante también se equivocó al afirmar que su parte no produjo ninguna prueba para acreditar que el despido se debió a restricciones presupuestarias, en primer lugar, porque el despido fue "sin causa" y, en segundo lugar, porque fueron desmentidas, una a una, todas las circunstancias discriminatorias que profusamente expuso la demandante. Añade que el Juez, al haber invertido la carga de la prueba, pretendió inmiscuirse y abrir juicio de valor sobre el modo en que se administra la institución demandada, decidiendo por sí qué es lo más económicamente conveniente y qué no lo es.

--También dice que es falso el razonamiento de que contemporáneamente al despido de la actora no se despidiera a bomberos de menor antigüedad o con mayor sueldo o carga horaria. Afirma que ninguno de los que permanecieron realiza las tareas de limpieza asignadas a la actora, habiendo sido V. la única empleada afectada a esa actividad.

--A continuación, cuestiona los actos de discriminación invocados por el Juez, señalando que no son tales y que tampoco guardan relación con la situación de V.

Así, con relación al caso del bombero que realiza actos de acoso, explica que fue duramente sancionado, lo que fue omitido por el sentenciante en su pronunciamiento. Respecto al pedido de aplausos de O. para el acosador tras su reincorporación al cuartel, manifiesta que esa afirmación es falsa y ofende a la institución y señala que proviene de la declaración testimonial de H., quien ostenta una marcada animosidad contra la demandada pese a haber reconocido que, ante su denuncia, el bombero fue sumariado y suspendido por tres meses.

--Con relación a la "falta de asignación de trabajos rentados a las mujeres", afirma que no se probó que, existiendo igualdad de condiciones, se haya escogido a un bombero en lugar de una bombera, tratándose de otro argumento falso. Transcribe luego la declaración del testigo G., quien desmintió la discriminación alegada.

--En referencia a la integración de la jefatura exclusivamente por varones, señala que esa decisión queda reservada a la Comisión Directiva y que no se probó que la actora ni ninguna otra mujer pretendiera dicho cargo y que V. no detentaba la calificación bomberil para acceder a la Jefatura del Cuerpo de Bomberos Voluntarios. Indica que el testigo G. explicó que su categoría era de comandante al igual que V. y O., siendo ésta la máxima jerarquía en el régimen de bomberos, con lo que queda probado que solo los que detentan esta última categoría acceden a la Jefatura del Cuerpo.

--Sobre la situación de las mujeres embarazadas o lactantes, explica que se acreditó que la institución contrató un jardín maternal cercano al cuartel por no poder adaptar las instalaciones para establecer una guardería, tratándose ello de una circunstancia sucedida hace muchos años. Afirma que la actora nunca estuvo en esa situación y que la referencia realizada por la testigo R. carece de todo valor en vista de la manifiesta animosidad contra la demandada.

--Agrega que, si todo lo anterior no fuera suficiente para revocar el fallo apelado, lo cierto es que para el juez constituyen condiciones peyorativas de discriminación femenina las tareas de limpieza, la conducción de vehículos menores (camionetas Nissan Frontier y Chevrolet S-10) y la portación de la bandera de ceremonias. Con respecto a este último punto, indica que el juez citó hasta con desprecio la circunstancia de que sean mujeres las abanderadas o escoltas de la institución, siendo inadmisible tamaña deformación cultural no pudiendo admitirse que se desprecie la condición de portar la bandera nacional en pos de fabricar una discriminación.

--Luego dice que las afirmaciones hechas por el juez en su sentencia son contrarias a la realidad, toda vez que con las pruebas rendidas quedó acreditado que V. continúa en la institución como bombera y que tuvo continuos ascensos. Añade que quedó desmentida la afirmación de la actora respecto de la falta de entrega de indumentaria, puesto que se acreditó con las actas de la Comisión Directiva las periódicas decisiones de compra de indumentaria y equipos, no discriminando entre varones y mujeres sino respondiendo a la necesidad de reposición.

--También afirma que otro aspecto desmentido se refiere a las capacitaciones, dado que no solo se probó que han participado bomberas, sino que, además, existe un orden para acceder a las mismas. Nuevamente, transcribe la declaración del testigo G.

--Sostiene que no caben dudas de que no existió discriminación en el despido dispuesto, toda vez que el reclamo de mayor cantidad de horas fue firmado por la actora junto a la testigo M. G., que no fue despedida y continúa como operadora de radio.

--Por último, se agravia de la imposición de las costas a su cargo por el rechazo de la pretensión de reincorporación con más el pago de los salarios caídos. Explica que se trata

de un rubro reclamado en demanda que resultó rechazado, omitiendo el Juez cargar con las correspondientes costas a la vencida.

III. Deber de resolver con perspectiva de género.

--Previo a ingresar al tratamiento de los agravios, corresponde precisar que estamos frente a un caso en el que la accionante invocó haber sido despedida por su condición de mujer. --Por tal razón, es importante recordar que en nuestro país las mujeres pertenecen a una categoría de personas que padece desigualdad estructural y que así fue entendido por los constituyentes de 1994 al imponer el deber de promover, con relación a las mujeres, medidas de acción positiva que garanticen su igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en el bloque de constitucionalidad federal (art. 75, inc. 22 y 23 de la C.N.). Esta circunstancia nos lleva a un terreno en el que "estamos llamados a intervenir y juzgar con perspectiva de género" (Sentencia del STJ N° 88/SRE/2016).

--El Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia subrayó que juzgar con perspectiva de género no rompe con el principio de igualdad entre las partes de un conflicto. Por el contrario, permite mostrar en qué momento por motivos de género, cualquiera de las partes se encuentra (o encontraba) en desventaja respecto de la otra para ejercer sus derechos y se hace cargo de esa situación. Esto es justo lo que permite colocar en igualdad a ambas partes (STJ, Secretaría de Familia S.I. 174/2020).

Como sostiene Pellegrini, la perspectiva de género no es una moda, ni un consejo, ni una corriente ideológica, ni una aspiración o preferencia. Es una forma de concretar un mandato constitucional/convencional que obliga al Estado argentino. Adquirió plena efectividad sobre todo el articulado del Código Civil y Comercial de la Nación en función de lo dispuesto en los arts. 1°, 2° y 3° del propio cuerpo legal, dada la centralidad que adquieren los derechos humanos en la interpretación y la aplicación de las normas. Constituye una de las medidas especiales destinadas a eliminar la desigualdad fáctica entre varones y mujeres, a los fines de garantizar una igualdad real por sobre la meramente formal (art. 4.1, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]) y modificar los patrones socioculturales de conducta de varones y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de varones y mujeres (art. 5.a, CEDAW)" (Pellegrini, M. Victoria, en "Caducidad, violencia y perspectiva de género", AR/DOC/3301/2020).

IV. El marco normativo aplicable:

Para determinar si en este caso existió una situación de discriminación de género, debe tenerse en cuenta la normativa vigente de rango constitucional, supralegal y legal que contempla el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación. En este

sentido, resulta relevante señalar que la Constitución Nacional lo regula en los artículos 16, 37, 43 y 75, incisos 2, 19, 22 y 23. Este derecho surge también de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés: CEDAW) con rango constitucional en virtud de lo dispuesto por el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) y la ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que tiene entre sus objetivos remover los patrones socioculturales que fomentan y mantienen la desigualdad de género y su decreto reglamentario 1011/2012.

Luego, resulta relevante la ley 23.592 que, conforme a la jurisprudencia de la CSJN (Fallos: 333:2306) es aplicable a las relaciones laborales. Por otra parte, y ya en el campo específico de la discriminación en el ámbito laboral, corresponde considerar también lo dispuesto por el Convenio 111 OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación del año 1958, ratificado en 1968, que posee jerarquía supralegal. Este último instrumento entiende por “discriminación” cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. También, en cierta forma, resulta de aplicación al caso el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo del año 2019, ratificado por nuestro país en 2021. V. <u>El estándar probatorio</u>:

Delimitado el marco fáctico y normativo, a fin de determinar si existió, en este caso, discriminación por motivos de género, corresponde recurrir al estándar probatorio elaborado por la CSJN para los supuestos en los que se discute la existencia de discriminación en el ámbito laboral. En la causa “Pellicori, Liliana Silvia vs. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s. Amparo” (Fallos: 334:1387), la CSJN, luego de reconocer las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las víctimas de discriminación, dispuso que resulta suficiente, para quien afirma el motivo discriminatorio, con acreditar los hechos que, evaluados a primera vista, resulten idóneos para inducir su existencia. Luego, la parte demandada debe probar que el hecho que se le reprocha tuvo un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Cabe aclarar que, según doctrina de la CSJN en este fallo, lo expuesto no significa una inversión de la carga de la prueba, sino que, una vez acreditado el hecho que a primera vista permita inferir la existencia de discriminación, a la parte demandada le corresponde probar el hecho que justifique descartarlo.

VI. <u>Jurisprudencia relevante</u>:

A fin de efectuar un correcto análisis del caso sometido hoy a decisión, corresponde destacar la importancia de los precedentes jurisprudenciales que, aunque no abundan, revisten una significativa relevancia. Específicamente en lo concerniente a la igualdad de

oportunidades en el ámbito laboral, resulta imperativo hacer mención de tres fallos que han ejercido una influencia determinante. Dichos fallos son: “Fundación Mujeres en Igualdad y Otros c. F. S.A.”, “S. c. T.” y “B. c. Estado Nacional”.

La primera sentencia mencionada fue dictada por la Sala H de la Cámara Nacional Civil el 16 de diciembre de 2002 (La Ley 2003-B-970). En este caso, mediante un amparo colectivo, se corroboró que la empresa F. solamente contrataba personal masculino para sus heladerías. La Cámara de Apelaciones reconoció esta situación y determinó la imperiosa necesidad de adoptar medidas para equiparar las oportunidades laborales de las mujeres. En consecuencia, se ordenó a F. contratar exclusivamente personal femenino hasta que se lograra compensar de manera justa y razonable la disparidad existente.

Por otro lado, la sentencia en el caso “Sisnero” fue dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 20 de mayo de 2014 (Fallos: 334:1387). En este caso, la demandante planteó la existencia de discriminación en el acceso al empleo como conductora en empresas de servicios de transporte público de pasajeros en la ciudad de Salta. La procuradora en su dictamen dijo que *“las empresas deberán considerar su postulación en la próxima vacante como chofer. En tal oportunidad, a la hora de evaluar su idoneidad, y aceptar o rechazar su postulación, deberán ajustar su comportamiento a las pautas descriptas”*. Y añadió: *“es ineludible que las empresas demandadas adopten medidas adecuadas para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres en la planta de choferes. Entre tales medidas pueden figurar la realización de campañas y convocatorias dirigidas a las mujeres, el establecimiento de metas progresivas de incorporación de mujeres, el cupo femenino y la difusión de la sentencia. Además, es necesario que desarrollen mecanismos de articulación con la Autoridad Metropolitana de Transporte, a los fines de implementar programas que faciliten la incorporación de la mujer, y para que sean identificados los requisitos de cada empresa para la incorporación de choferes, los mecanismos de convocatoria, los criterios de selección y las vacantes disponibles”*. La Corte, tras reconocer la complejidad inherente a la prueba de la discriminación y en concordancia con lo dictaminado por la Procuradora General, determinó que no se había evaluado de manera adecuada la prueba ni se había tenido en cuenta el criterio de distribución de las cargas probatorias, ordenando así un nuevo pronunciamiento al respecto.

Por último, es relevante destacar la sentencia dictada el 11 de octubre de 2018 por la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo en el caso “B.” (La Ley online, AR/JUR/48755/2018). En este caso, la demandante, tanto en su reclamo individual como en el colectivo, denunció actos de discriminación y solicitó la protección de su derecho a acceder al empleo como conductora de colectivos. Asimismo, planteó la necesidad de que las empresas ajustaran sus políticas de selección y contratación de personal, estableciendo un sistema de cuotas. Esta sentencia reviste una importancia particular, pues estableció como medida positiva para

garantizar la igualdad real de oportunidades para las mujeres en el acceso a los puestos de conductoras del sistema de transporte público de pasajeros, la adopción de la pauta objetiva del 30% del cupo sindical según lo dispuesto por la ley
25.674. Concretamente, la Cámara estableció que las empresas demandadas, que no contaban con personal femenino en su planta de choferes, deberían contratar mujeres hasta alcanzar el mencionado cupo de la planta de choferes existentes a la fecha de la sentencia. Y luego aclaró que toda mujer que cuente con la Licencia Nacional Habilitante (LNH) para conducir transporte de pasajeros que desee ser conductora de colectivos deberá expresar su pretensión mediante nota dirigida a la CTIO, organismo al cual deberán remitirse las empresas aquí demandadas a los fines de tomar nuevo personal, a partir de la fecha del decisorio y hasta tanto se alcance el porcentual establecido. Por último, destacó lo siguiente: "*Esta previsión no implica —claro está— que para acceder al puesto de trabajo resulte suficiente que la mujer cuente con la Licencia Nacional Habilitante (LNH), pues, a la luz del art. 16 de la Constitución Nacional, es clave la idoneidad de aquélla, la cual, lógicamente, deberá ser valorada en cada caso concreto, con criterios objetivos y razonables, por la empresa que pretenda incorporar un chofer. Es decir, si bien la licencia constituye una condición necesaria no alcanza por sí sola para acceder a un puesto en una empresa, pues —insisto— en el caso de producirse una vacante, cualquier postulante deberá demostrar en concreto su idoneidad para desempeñarse en la tarea, acreditando los requerimientos psicofísicos y superando la prueba de conducción que las empresas efectúen, aplicando pautas uniformes que excluyan cualquier discriminación al contratar choferes (véase, al respecto, Corte Suprema de Salta, 14/05/2015, dictada en el caso "Sisnero", luego del fallo de la CSJN)*" (voto de la Dra. G.).

Con relación al reclamo individual, la Cámara consideró que no surgía de las constancias de la causa que la Sra. B. hubiera peticionado que se condenara a las empresas accionadas a que la "contrataran", sino, por el contrario, su pretensión estuvo dirigida a que la tuvieran en cuenta en futuras búsquedas laborales para el puesto de chofer. En consecuencia, se dispuso que las empresas demandadas deberán considerar la postulación de la Sra. B. en la próxima vacante como chofer; oportunidad en la cual, a la hora de evaluar su idoneidad, aceptarán o rechazarán su postulación conforme a criterios objetivos y razonables ajenos a toda discriminación por género. A tal fin, afirmaron, la actora será la primera en la lista de aspirantes.

VII. Tratamiento de los agravios.

--Dicho todo lo anterior e ingresando al tratamiento del recurso de la demandada corresponde primeramente señalar que las partes son coincidentes en que la actora se desempeñó inicialmente para la demandada como bombera voluntaria sin percibir remuneración alguna por ello y, posteriormente, empezó a realizar tareas de limpieza, siendo

registrada esa relación laboral en febrero del año 2015 en la categoría cuarta de Maestranza y Servicios del CCT 736/16 con una jornada reducida de tres horas durante tres veces por semana. Asimismo, ambas partes coinciden en que esta última relación se extendió formalmente desde el 13/02/2015 hasta el día 07/11/2018, fecha en que la A. de B. V. comunicó a V. mediante CD X., que prescindía de sus servicios sin expresión de causa.

--Lo que resulta controvertido en estas actuaciones es el verdadero motivo del despido dispuesto por la empleadora y la existencia de un contexto discriminatorio en el lugar de trabajo.

Así, la postura de la actora a lo largo del proceso fue que en el lugar de trabajo existía un contexto discriminatorio por razones de género muy marcado y que el despido sin causa decidido por la demandada ocultó un motivo discriminatorio. En punto al contexto discriminatorio denunciado describió numerosas situaciones a fin de ilustrarlo y, respecto del despido, señaló que fue dispuesto en represalia por la nota enviada por ella y la bombera M. G. al jefe del Cuerpo Activo de Bomberos e integrante de la Comisión Directiva de esa Asociación, comandante C. O. Explicó que, a través de esta nota, solicitaron que se reviera la situación de falta de igualdad de oportunidades por el horario reducido asignado a las empleadas mujeres en relación a los empleados varones y en la que, respecto de la situación particular de la actora, se le hizo saber que su jornada reducida no le permitía tener cobertura de obra social agravándose su situación.

--La demandada, por su lado, niega la existencia de un entorno discriminatorio y alega que el despido se debió a razones de presupuestarias y económicas por las que atravesaba la Asociación y que la obligaron a prescindir de sus servicios.

--Sentado lo anterior, adelanto que, en mi opinión, la actora acreditó la existencia de numerosos hechos y circunstancias que hacen presumir que el despido decidido por la demandada encubrió motivos discriminatorios por su género y, además, como represalia al reclamo realizado en el cual solicitó la revisión de la situación de las mujeres que se desempeñan en el cuartel de bomberos de esta ciudad.

--Considero primeramente que ha quedado demostrada la existencia de una situación de inequidad entre las mujeres bomberas y sus pares varones con las declaraciones testimoniales que reseñaré a continuación.

F. I. L. R. (h. 76/78): esta testigo declaró haber sido compañera de V. en el cuartel de bomberos y que dejó de trabajar hacía dos o tres años por haber quedado embarazada. Explicó que mientras se desempeñó como bombera no cumplía un horario fijo y que, por ser voluntaria (y no percibir remuneración alguna) iba en los horarios en que podía. Luego describió sus funciones en el cuartel y refirió que a la tarde solo estaban las personas rentadas que cumplían alguna función, que eran aproximadamente 15 o 20, y que, en la época en la que ella iba, eran todos varones con excepción de M. G. y las dos secretarias que son ajenas

a la institución (respuestas a la primera y segunda pregunta). Dijo que al comunicar su situación de embarazo al por entonces jefe del cuartel (C. O.), expresó que este último no entendió su situación y que le resultó imposible cubrir la guardia voluntaria de 24 hs. porque no tenía con quien dejar a su bebé. Añadió que O. la amenazó con sancionarla "*por tres veces*" si no concurría a la guardia, a lo cual le explicó que el papá de su bebé no quería hacerse cargo y le planteó que podía devolver las horas. Dijo que el jefe no le brindó ninguna respuesta a su reclamo y añadió que le dijo que, si no podía cumplir, que se diera de baja. Agregó nunca más volvió (respuesta a las generales de la ley). La testigo agregó que al momento de volver de su licencia por maternidad habiendo estado en su casa uno o dos años, la llamaron desde la institución para que regresara y tuvo que estar tres meses a prueba, que no le dieron el uniforme nuevo como correspondía, ni el estructural para incendio. Luego relató que *"pasaron los tres meses, no me habilitaban, se hicieron nueve meses y cuando hubo el incendio grande en las chacras de B., necesitaban personal y me llamaron. Pero nunca me notificaron que tuve el alta, seguí preguntando por qué no me daban mi vestimenta y lo único que me contestaban era que no había, a lo cual yo les dije que cuando me dieron de baja yo entregué mi vestimenta, por lo que la tendrían que tener guardada. Ahí ya sentía discriminación porque entraron dos compañeros más que estuvieron fuera de la Institución muchos años y a ellos enseguida le dieron toda la ropa que les corresponde a cada uno*" (respuesta a la segunda pregunta).

J. P. G. (h. 81/83). Este testigo afirmó ser bombero voluntario, comandante y que en la escala jerárquica "*no hay nadie arriba mío*" y que hay dos comandantes más, V. A. y C. O. El testigo expresó que al momento de su declaración había alrededor de 67 bomberos y bomberas en la institución, que el 20% era personal femenino y explicó que esa diferencia se debía a que el personal femenino comenzó a ingresar aproximadamente en el año 2000 y que hubo camadas en las que el personal femenino superaba al masculino. Al ser preguntado por las personas que integran la jefatura dijo que son dos y que ninguno de ellos es mujer porque al haber ingresado en el año 2000 todavía no alcanzaron la jerarquía necesaria, añadiendo que en la actualidad "*A.* (V.) *junto a dos bomberas más tienen la jerarquía de suboficial mayor y están próximas a tener la jerarquía de oficial ayudante y en caso de ser necesario pueden acceder a ser jefe y subjefe y en caso de acceder a ese cargo serían las primeras en la Provincia*" (respuestas a la cuarta y quinta pregunta formuladas por el Juez de primera instancia). Al ser preguntado sobre la existencia de personas rentadas en la institución el testigo respondió: "*deben ser entre doce o trece. Esas personas rentadas son los cuarteleros, ahora están integrando la jefatura, quienes integran el Departamento Técnico, Servicios Automotores y las secretarias de la comisión directiva, que son dos*" (respuesta a la sexta pregunta). Añadió que también está rentada G. M. en la guardia y antes estaba Ana, cumpliendo funciones de limpieza (respuesta a la séptima pregunta). También

refirió que se incorporó más personal rentado porque el Concejo Deliberante mediante Ordenanza Municipal solicitó la regularización del personal becado, que eran cinco o seis como mucho, tanto bomberos como bomberas (respuesta a la octava pregunta). Luego dijo que la institución no ofrece ningún servicio a las mujeres con hijos pequeños (respuesta a la octava pregunta de la demandada). Con relación a los cursos de capacitación para manejos de autobombas señaló que la institución lo da cada dos o tres años, dependiendo de la necesidad que vaya surgiendo (respuesta a la primera repregunta de la actora), que hubo más de 80 choferes de autobombas en los años que lleva en la institución y una sola mujer con carnet habilitante para autobomba (respuestas a la segunda y tercera repregunta). Dijo que 14 o 15 mujeres se desempeñaron como choferes en general, es decir de cualquier vehículo que no sea autobomba. Añadió que, desde su ingreso, dos varones se desempeñaron como personal bomberil en el servicio de automotores, dos varones en el departamento técnico (respuestas a la cuarta y quinta repregunta) y un varón en la secretaría (Carlos) que estuvo un año o dos no siendo bombero (respuesta a la sexta repregunta). Al ser interrogado sobre quienes integran la Comisión Directiva de la Asociación los mencionó y aclaró que ninguna mujer ha sido presidenta de Comisión Directiva (respuesta a la novena repregunta). Con relación a la forma de acceder en representación de la Asociación a los cursos de capacitación que se dan fuera de la zona, el testigo contestó que "*dependiendo de la especialidad van a ir los que integran la especialidad del curso que se va a dar y la elección es por mérito. Para el mérito se tiene en cuenta las instrucciones prácticas, las guardias y las horas que hacen en el cuartel. Los elige la jefatura junto con la mesa de los oficiales. La mesa de oficiales es actualmente, C. E., D.l A., M. U., D. R., M. M.*" (respuesta a la décima pregunta).

M. B. A. A. (h. 84/85 vta.). Declaró ser empleada administrativa de la demandada, que trabaja de 8 a 16 hs. de lunes a viernes, aclaró no ser bombera y que primero comenzó como becaria a través de una beca que otorgaba la Comisión Directiva y que, posteriormente, ingresó a planta permanente en virtud de la Ordenanza Municipal del año 2015. Esta testigo dijo que en la institución la responsable de bandera es la Sra. V. L., ex abanderada de la institución, el Sr. E. y dos mujeres escoltas, todos voluntarios siendo elegidos por orden de mérito establecido por la Jefatura. Al ser preguntada sobre los encuentros de mujeres bomberiles explicó que son eventos que realizan todos los cuarteles de manera conjunta para las bomberas y que la institución de la ciudad en el 2015 fue sede para uno de ellos a nivel provincial, que la determinación del lugar para dichos encuentros lo deciden las mismas bomberas en cada encuentro. Por otro lado, expresó que creció mucho la participación de las chicas aspirantes a bomberas, que en la última camada fueron 9 mujeres y 4 o 5 varones. Al ser consultada sobre los requisitos que se exigen para manejar una autobomba señaló que, además del carnet de categoría D1, el bombero o bombera debe haber realizado una capacitación para poder usar esas unidades. Luego expresó que seis bomberos pasaron de ser

becarios a rentados en el año 2015, dijo "*Sé que éramos tres mujeres, dos bomberas y una administrativa, una para la guardia, G. M. y una para maestranza A. V. y yo la administrativa y los hombres eran un mecánico bombero O., un chofer bombero, creo --que O. y un bombero para la guardia, E.*", que en la actualidad hay 14 bomberos rentados "*M. de O. está con licencia por dos años, era bombero que cumplía funciones bomberiles. Hacía todo lo que es capacitaciones de RCP y las guardias nocturnas. Los dos jefes, V. y T.; el Sr. M., guardias nocturnas; el Sr. E., chofer y bombero; el Sr. R., bombero y chofer; el Sr. O., bombero, chofer y mecánico; el Sr. U., bombero, guardia; O., chofer, bombero y guardias; la Sra. M. G. que es bombera y solo puede hacer actividades de guardia por un accidente que tuvo y no puede salir a hacer las emergencias; las dos administrativas, L. y yo. Esos son los que recuerdo*" (respuesta a la séptima pregunta). Refirió no saber qué derechos tienen las mujeres bomberas durante el embarazo y luego de tener hijos, que sabía que se está trabajando en una ley para que se incorporen esos derechos. Al ser preguntada sobre la existencia de algún incidente o reclamo realizado por bomberas embarazadas o con hijos con relación a las exigencias del trabajo bomberil contestó "*sé que la Sra. F. R., en su momento no podía cumplir con sus horas bomberiles porque no tenía con quien dejar a su niño pequeño, me lo comentó a mí y a la secretaria de la Comisión Directiva. La Sra. C. C., entonces se contactó a la directora de Educación Municipal, O. V. para ver la posibilidad de tener un cupo en los jardines maternales, porque el costo de una guardería era muy alto según determinó la Comisión y entonces se le otorgó el cupo, pero no sé si lo llevó. La secretaria administrativa, que es miembro de la Comisión Directiva, C. C., y el jefe del Cuartel, el Sr. O., hicieron la gestión con la directora de Educación*" (respuesta a la novena pregunta). Añadió que posteriormente supo que se le dio de baja a F. R. como bombera y que desconoce los motivos.

L. M. A. A. (h. 86/87). Esta testigo, empleada administrativa como su hermana M. B. A. A., dijo que la responsable de bandera en la institución es la Sra. V. L., el abanderado es H. que es un hombre y dos mujeres que son escoltas F. y R. La selección la hace la jefatura que son los que hacen la evaluación por puntaje y calificaciones. Refirió que, en diciembre de 2018, ingresaron 9 mujeres y 7 varones. Varía de un año a otro. Sobre los encuentros de mujeres bomberiles, dijo que se hace un sorteo y se evalúa si ese cuartel tiene los recursos para llevar adelante el encuentro. Que en el caso del cuartel de esta ciudad tocó el quinto encuentro el 11, 12 y 13 de marzo de 2018 y lo organizaron las mujeres bomberas de la Asociación. Sobre cuál era el personal rentado cuando ingresó a la institución y qué funciones cumplía, dijo "*creo que éramos trece, nosotras en el área administrativa, V. que hacía tareas de limpieza, G. M. como cuartelera y el resto de los bomberos, mecánicos, choferes, maestranza. Eran todos varones. Actualmente somos tres mujeres rentadas y el resto que*

son 9 son todos varones. No sé los nombres ni funciones" (respuesta a la primera pregunta de la actora).

M. N. G. (hs. 93/94 vta.) Esta testigo manifestó ser compañera de la actora en el cuartel de bomberos y que ingresaron el mismo año y actualmente rentada en la institución. Explicó que los rentados dependen del presidente de la Asociación que es quien paga sus sueldos y a quien los rentados le responden, mientras que el personal bomberil voluntario le responde a la jefatura. Respecto de la nota de fecha 31/10/2018 agregada en la hoja 6 de la documental reservada dijo que reconocía su firma y aclaró que se refiere a cuando solicitaron el aumento de horas. Añadió que lo pidió porque estaba trabajando 6 horas y no le alcanzaba para sustentar a sus 5 hijos. Dijo que lo hizo con A. (V.) porque ella estaba en igualdad de condiciones, no le alcanzaba para mantenerse. Agregó que después de un tiempo a la testigo le dieron 8 horas y a A. la despidieron. Al ser consultada sobre la situación en el cuartel a la época en la que firmó la nota junto a la accionante dijo "*no me acuerdo la cantidad de rentados que había, pero sí que todos los varones trabajaban por 8 horas, pero Ana, las administrativas y yo no, trabajábamos por menos horas. Yo por 6 horas y creo que las administrativas y Ana por cuatro horas. A mí por 6 horas porque yo ya había pedido que me sumaran dos horas más porque no me alcanzaba la parte económica. No sé por qué a los hombres le pagaban por 8 horas. Un grupo de esos eran choferes y siempre se les pagó por ocho horas, pero los que no eran choferes, no sé. Los choferes rentados siempre eran hombres. Yo también fui chofer, pero de vehículos chiquitos, no de emergencia y estaba rentada como radio operadora y chofer voluntaria. Ana es chofer voluntaria. El chofer rentado maneja las autobombas en las emergencias*". Luego se explayó sobre el trato que dispensan los bomberos varones respecto a sus pares mujeres expresando lo siguiente: "*hay algunos que son machistas y otros que no. Por ejemplo, M. de O. que no está en la Institución pero que en ese tiempo estaba. Él era chofer. A mí me mandó a lavar los platos y a atender a mis hijos. Ahora está en Defensa Civil y desconozco porqué. F. T. que es segundo jefe, que es machista en el trato con las mujeres en general. Es machista porque son criados así. Y hay otros que hacen comentarios en broma, pero son comentarios que duelen, por ejemplo, a mi me dicen 'vieja renga' porque estoy operada de la pierna y soy la más vieja del cuartel. Ellos se juntan y dicen las cosas y después me llega por comentarios, pero no sé quién hizo el comentario. Nunca me lo dijeron a mí personalmente. Yo he tenido inconvenientes con varios y los he hablado de frente. Con H. M. de O. lo hablamos y lo solucionamos"* (respuesta a la quinta pregunta parte actora). Añadió que, ante la situación referida, la Jefatura no intervino porque no se enteró y que "*En el único caso en que intervino la jefatura, fue cuando yo lo solicité al comandante O., que intervino en el problema entre T. y yo. Él me había tratado mal y vino e intervino. A partir de ahí se dictó un curso de problemas de género. La conducta de T., a partir de eso, cambió. Este hecho fue en la jefatura de O., hará unos cinco*

años más o menos. El curso de género fue abierto a todos los bomberos, pero fueron los que quisieron. Yo fui al curso, seríamos 10 bomberos de 70. Creo que fueron 4 varones. T. entre ellos. Que yo me haya enterado fue la única capacitación de género" (respuesta a la sexta pregunta actora). Refirió que las bomberas actualmente tienen licencia por maternidad y crianza, que antes la situación era distinta y que cambió hace dos años con la nueva jefatura. Que antes de este cambio pasó que a varias compañeras que quedaron embarazadas se les hacía difícil ir a cubrir las guardias y muchas veces amamantar, pero como no había un régimen establecido muchas de ellas tuvieron que dejar el cuartel por esa situación. Expresó que recordaba el caso de F. R., que no tenía quien le cuide el nene y lo tenía que llevar a la guardia y eso era contraproducente para el bebé porque las habitaciones que tienen están al fondo del galpón y cuando ponen en marcha los móviles se llenan de humo. Entonces tuvo dificultades con la jefatura por ese tema y tuvo que dejar. Aclaró que ello fue durante la jefatura anterior de O. y G. y que la situación de las mujeres embarazadas era respecto del personal voluntario.

C. B. M. O. (h. 97/98 vta.) Declaró ser bombero y que se desempeña para la demandada desde el año 1994 y actualmente como jefe del cuerpo activo. Este testigo dijo que los anteriores abanderados de la institución eran la suboficial mayor V. L., A. H. como primera escolta, una segunda escolta a quién no recuerda y el encargado que tampoco recuerda. Dijo que en la actualidad el abanderado es el sargento A. H., primera escolta la bombera R. y segunda escolta la bombera F., siendo seleccionados por la jefatura de acuerdo al mérito del último año. Refirió que en los últimos años hubo más aspirantes mujeres que varones. Luego, al ser preguntado respecto al incidente entre el bombero R. y la bombera H. dijo "*H. manifiesta que no es de su agrado la actitud que tuvo R. hacia su persona. Ella sostuvo que R. la miraba de una forma que la hacía sentir incómoda y le compartió unos mensajes de Whatsapp que para ella no eran adecuados o no eran de su agrado. Ella lo manifestó ante la jefatura, se le solicitó que siga la vía administrativa correspondiente que es hacer un informe escrito para elevarlo a la jefatura, la jefatura le pide el descargo a R. y se determinó suspenderlo por sesenta días al mando y al servicio y con entrada prohibida al cuartel. Esto fue 4 o 5 años atrás. Una vez cumplida la sanción R. se reincorporó, quedando el antecedente en su legajo personal. Que yo sepa no hubo algún otro antecedente de este tipo"* (respuesta a la quinta pregunta). Luego añadió que al haber concluido la sanción durante unos 6 u 8 meses estuvieron trabajando juntos con H. y en la actualidad el bombero R. no está más en la institución porque solicitó la baja por trabajo. Está trabajando en otra ciudad, lo mismo que la bombera H. que solicitó la baja hace dos meses. Refirió no saber los motivos por los que solicitó la baja a la jefatura anterior. También dijo que el 100% de las tareas adicionales para terceros lo realiza el personal voluntario y que, en el caso de que con el plantel de voluntarios no se pueda cumplir con el servicio, se asigna personal rentado. Que ello ocurre

una o dos veces al mes y que lo determinan los encargados de guardia de fin de semana. Al ser preguntado sobre cómo se maneja el tema de las guardias en el caso de mujeres bomberas embarazadas o con bebés pequeños, dijo que una vez que la bombera manifiesta estar embarazada se le otorga una licencia hasta el nacimiento del bebé, luego se le renueva por seis meses más que son en caso de necesidad a solicitud de la bombera y en el caso de estar operativa se le otorgan los permisos para amamantar al bebé lo mismo que necesite ausentarse para cuidarlo. En el caso de necesidad se contempla el permiso necesario para acudir a su domicilio. Respecto del alejamiento de la institución de la bombera F. R., respondió que se debió a problemas personales que le impedían cumplir con las obligaciones de capacitación, guardias de fin de semana y actividades que se solicitaban o servicio a cumplir, teniendo entendido que era porque se le dificultaba el cuidado de sus hijos menores de edad (respuesta a la cuarta pregunta de la actora).

V. del C. H. (h. 105/107 vta.). Esta testigo refirió que fue bombera durante varios años y que en la actualidad no está más en el cuartel por haberse dado de baja hacía un año porque estaba trabajando y no le daban los tiempos para ir. Relató que fue mamá a los dos años de ser bombera y que después de los tres meses de cuidado de su bebé, al volver a la institución, todo cambió para ella. Relató que tuvo problemas porque no podía o no tenía tiempo para ir a cumplir al cuartel. Añadió que hizo un reclamo y que el oficial C. E. la estaba esperando con una nota de baja. Entiende que le dieron la baja porque no podía cumplir con las actividades del cuartel. Aclara que ella estaba en la brigada de estructuras colapsadas que tienen prácticas una vez por semana y que esa guardia la cumplía. Refiere haber insistido por el tema de la baja y que la hicieron hablar con el segundo jefe J. P. G. quien, afirma, le corroboró que le daban de baja porque no cumplía con las guardias. Luego relató un incidente ocurrido en el año 2016 con su compañero, M. R., quien la tocó levantándole el mameluco y le dijo "*que lindo corpiño que tenés*". A lo que la testigo le respondió *"¿qué hacés?*", y fue a la guardia. Continuó relatando que cuando fue a la guardia estaba J. T., que le iba a contar lo sucedido y vuelve a entrar R., le azota con los guantes la espalda y le dijo *"¿te vas a enojar?*", a lo que la testigo dijo que le respondió "*Usted no me puede hacer eso*" yéndose en dirección a donde estaba el jefe O., quien luego de mostrarle los mensajes de acoso de R., le dijo que hiciera un informe con todas las pruebas y que se lo acercara. Añadió que en el cuartel hubo como un pequeño juicio a raíz del cual R. tuvo una sanción de tres meses de quedar afuera del cuartel, a pesar de que la falta ameritaba un sumario. Dijo que en el cuartel pusieron un cartel que decía que sancionaban a R. por haber incurrido en una falta de respeto, sin decir en qué había consistido.

Continuó diciendo que "*cuando cumplió los tres meses él vuelve. Esto pasó un sábado en la formación a las tres de la tarde, se aparece el jefe O. y pide que aplaudamos al compañero M. R. que había vuelto de su licencia de 90 días. Estábamos todos los bomberos, unos*

cincuenta más o menos. Algunos compañeros comenzaron a aplaudir y el jefe me mira a mí y yo no aplaudí. Entonces el jefe pide que vuelvan a aplaudir. R. estaba en el grupo de guardia que cumplíamos una vez al mes y en ese grupo justo estábamos los dos. En reiteradas veces subí a jefatura a que me cambiaran de guardia porque yo ya no quería estar ahí con él, hasta que logré que me cambiaran, pero pasaron como dos meses. En esas guardias la convivencia era incómoda, porque teníamos que pasar mucho tiempo juntos. Después de eso, como para arreglar la incomodidad que yo sentía me dieron trabajo durante cuatro meses en administración. Esto fue con pagos mensuales entre $1.300 y $1.500. Digo que me dieron ese trabajo para arreglar la incomodidad que yo había sentido, porque a nadie le daban más trabajo. Había un oficial U., que me incentivaba para que yo denuncie por el acoso, esto llegó a oídos del jefe y como sabía que yo estaba sin trabajo, me llamaron enseguida arriba, estaban G. y el tesorero O. y ahí fue que ellos me dijeron que por la situación que yo había pasado con R. y veían que yo estaba sin trabajo, me ofrecían estar a la mañana en la administración. Luego dijo que la echaron estando de pocas semanas de embarazo y que contrataron en su lugar a G. O. con un sueldo de $12.000 en blanco. También refiere que en su momento hizo un reclamo por la vestimenta, ascensos, por los cursos, los viajes. Refiere que luego de haberse ido por tres meses para cuidar a su madre, al volver no estaba su nombre en ningún casillero, ni su ropa, siendo que sus pertenencias las había dejado en una bolsa de consorcio con el nombre, apellido y número de legajo y que, al preguntar, nadie sabía nada, por lo que empezaron a darle equipos viejos ya caducados. Que después empezaron a tomar medidas a todos los bomberos para comprar indumentaria nueva de incendios, que le tomaron 7 u 8 veces las medidas pero que jamás recibió su equipo. Al ser preguntada por la letrada apoderada de la actora sobre cuáles eran las diferencias concretas que ella quisiera que se modifiquen entre hombres y mujeres dijo "*el que tuvo trabajo en blanco durante mucho tiempo fue el hijo del tesorero, pero siempre eran allegados. O. por ejemplo era uno de los allegados del jefe y por eso me echaron a mí y lo designaron a él. También le pagaban a M. G., pero no sé si en blanco o no, cumpliendo funciones en la guardia como telefonista. Hace años que está. También M. U., que tiene doble sueldo, el sueldo de jubilación y el sueldo de portero. No sabría decir si está en blanco. También D. R. con doble sueldo, son personas jubiladas que manejan los móviles, son choferes. Aclara que además están las secretarias, que reciben sueldo, pero que no son bomberas, que son L. que creo que se llama A. y la hermana M.*

También hay diferencias en los viajes que se hicieron dos o tres viajes a EEUU, que supuestamente se iban a darle la oportunidad a los bomberos y siempre iban los mismos, O., G., O. y M. de O., todos oficiales, hombres. Hay dos oficiales mujer, que son M. C. que es la más antigua y V. L. Se llega a ser oficial por la antigüedad. También ha habido cursos en Córdoba adonde han ido los mismos de siempre. El de más alto rango es el que siempre se

lleva el viaje" (respuesta a la primera pregunta). Dijo que no había choferes mujeres y nombró a todos los oficiales a cargo de los distintos equipos de trabajo, todos varones. Al ser preguntada sobre la maternidad en la carrera de una bombera expresó "*te quitan la antigüedad, es decir no se cuenta el tiempo en donde una deja de concurrir por el embarazo y nacimiento. Y el beneficio de los ascensos, dado que no se cuentan esos meses para la antigüedad y además después, aún con la antigüedad no ascendemos. No hay ninguna mujer que haya ascendido después del embarazo*" (respuesta a la 4ta pregunta de la actora). Luego se refirió a los servicios especiales dentro del Cuartel nombrando entre otros a las carreras de TC, de ACTC, o las del Valle todas ellas pagas, manifestando que solo son cubiertas por varones, no habiéndose brindado ningún fundamento de esa decisión y que las personas que deciden quienes van son las que integran la jefatura. Agregó que conoce que hay solo una suboficial mujer y que la testigo nunca estuvo en los últimos ascensos. Expresó que los requisitos para el manejo de autobomba son tener el carnet común y "*que te enseñen a manejar para sacar el profesional*".

Con todas las declaraciones testimoniales que acabo de reseñar, considero acreditado el contexto discriminatorio denunciado por la trabajadora en su demanda. Es evidente que existe un trato desigual del personal femenino en comparación con el masculino. En efecto, tanto los testigos de la parte actora como los ofrecidos por la demandada dieron cuenta que, en el cuartel de bomberos, aparte de las secretarias que no son bomberas, solo unas pocas mujeres estaban rentadas (al menos al momento del despido de V.) y por una jornada reducida en comparación a los varones quienes se desempeñaron durante jornada completa de 8 horas diarias. Ello, incluso, surge del relato efectuado por la demandada en su escrito inicial cuando, al referir que a partir del dictado de la Ordenanza Municipal N° 120009 del 25/09/2014 procedió a registrar la relación laboral de personal becado quedando el plantel rentado conformado con el listado plasmado en ese escrito (h. 30, contestación de demanda). De la simple lectura de la nómina de empleados de la Asociación surge que al día 13/02/2015, de los 18 empleados allí incorporados, solo 3 eran mujeres (la actora, A. A. M. y G. M. N.) contratadas por jornada reducida, mientras que los 15 empleados restantes eran todos varones, 13 contratados por jornada completa y 2 por cuatro horas.

Asimismo, tengo por acreditado el trato desigual que la demandada ejerció hacia las mujeres que se desempeñaban para la asociación de bomberos (rentadas y no rentadas). En efecto, R. y H. describieron detalladamente las dificultades que atravesaron en la institución luego de haber sido madres, exponiendo que sus superiores jerárquicos las presionaron para que presentaran la baja. También dijeron que al regresar de la licencia por maternidad no les entregaron sus uniformes. Este accionar demuestra la actitud discriminatoria y el trato desigual hacia las mujeres en el cuartel de bomberos.

Por otro lado, se encuentra acreditado, al menos al tiempo en que se produjo la prueba en esta causa, que los puestos de mayor jerarquía en la institución son ocupados exclusivamente por varones, que ninguna mujer integra la mesa de los oficiales que deciden quienes serán los bomberos destinados a realizar capacitaciones y que ninguna mujer se encuentra a cargo de una brigada o equipo. Todo ello demuestra que en la institución ninguna mujer se encuentra en un cargo en el que se tomen decisiones importantes para su funcionamiento.

También considero probado que la demandada, frente a la denuncia de acoso efectuada por la testigo H., suspendió al bombero R. por tres meses. Cuando R. regresó a su puesto de trabajo, el jefe O., según declara la testigo H., lo recibió en el cuartel de bomberos con aplausos, anunciando su regreso de una licencia (y no mencionando la sanción por acoso a una compañera de trabajo) e incluso los asignó al mismo equipo de trabajo con H. durante dos meses.

En punto a la valoración de los dichos de H., fuertemente cuestionados por la accionada, creo necesario destacar que en la causa existen numerosas pruebas del contexto discriminatorio y que, consecuentemente, la conclusión no se extrae en exclusividad de su testimonio. Por el contrario, los dichos de H. no hacen más que corroborar una situación que, en mayor o menor medida, describen las demás personas que declararon en la causa.

Por último, y en punto a la conducción de camiones autobombas, se encuentra acreditado que solo una mujer estuvo habilitada para hacerlo. Ahora bien, en este punto debo resaltar que es necesario contar no solo con carnet habilitante sino, además, realizar un curso de capacitación para el manejo de estos vehículos de gran tamaño. Es por ello que no puede considerarse como discriminatorio que no le permitieran a la actora, o a cualquier otra mujer no habilitada para ello, conducirlas. Es cierto que surge de las declaraciones testimoniales que la demandada no abrió esa capacitación en el último tiempo, pero esta circunstancia, en definitiva, afecta por igual a varones y mujeres.

--Por todo lo hasta aquí expuesto considero acreditado el contexto de desigualdad y discriminación alegado en la demanda y que motivó la presentación de la nota de fecha 31/10/2018 suscripta por la actora y su compañera M. G. dirigida al comandante C. O. para su comunicación a la Comisión Directiva. En dicha presentación ambas bomberas solicitaron que se reviera su situación expresando que se hallaban en una condición de desigualdad laboral respecto de sus compañeros de trabajo varones. Ambas indicaron que trabajaban para la institución desde hacía 10 años con jornada reducida, 6 horas diarias en el caso de G. y 3 horas, por tres veces por semana, en el caso de V. Finalmente, ambas manifestaron que no se les brindó una igualdad de oportunidad frente a sus pares varones quienes ingresaron a trabajar desde un principio por 8 horas diarias, 6 veces por semana, indicando que incluso el último empleado que ingresó contaba con ese beneficio.

--Si bien el valor probatorio de la nota fue cuestionado por la demandada en su contestación, lo cierto es que fue expresamente reconocida por la Sra. G. al momento de tomarse su declaración testimonial (h. 93 vta.). Asimismo, los testigos M. B. A. A., L. M. A. A. y C. O. también refirieron en sus correspondientes declaraciones que tomaron conocimiento del reclamo realizado por V. y G.

--Encontrándose acreditada la presentación de esa nota por parte de V. y G., no tengo ninguna duda de que el despido de V., comunicado transcurridos apenas seis días de su presentación, se debió al reclamo realizado por ambas, lo que demuestra que el despido se dispuso en una clara represalia a la actora por su accionar.

Cabe aclarar que el día 7 de marzo de 2019 la actora envió una nueva intimación a la demandada que dice lo siguiente: *"Atento el despido incausado notificado por Ud. mediante CD X. y que tal medida –más allá de los términos del distracto– es un acto discriminatorio que encubre el fin de marginarme de mi puesto de trabajo en razón de los reiterados reclamos que he realizado en defensa de mis derechos y los del resto de las mujeres que prestan funciones en la Asociación de Bomberos Voluntarios de Trelew por la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, y siendo que la única forma de hacer cesar la discriminación laboral y de género sufrida es la reposición en mi puesto de trabajo por ser nulo y carecer de eficacia el despido, INTIMO plazo 48 hs. rectifique la decisión oportunamente notificada y disponga la reincorporación a mi puesto laboral en las condiciones previas al despido, más el pago de los salarios caídos desde el 07/11/2018 y hasta la fecha de mi efectiva reinstalación, bajo apercibimiento de promover acciones judiciales para el restablecimiento pleno de mis derechos ante la conducta discriminatoria desplegada, en los términos de la Ley 23592, Ley 25592, Convenio 111 OIT, y jurisprudencia emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la materia. Sin perjuicio de ello, reservo mi derecho de reclamar la reparación de los daños materiales y morales ocasionados por vuestra conducta"*.

La demandada respondió la intimación mediante carta documento de fecha 13/03/2019 negando todo y ratificando el despido incausado.

Sin embargo, unos días más tarde, mediante Acta N° 564 de fecha 16 de marzo de 2019, los miembros de la Comisión Directiva resolvieron la reincorporación de V. *"con 8 horas diarias con tareas que Jefatura asignará dentro del cuartel conforme a la igualdad de tareas resto de Bomberos. Asimismo, se equiparan las horas de trabajo a 8 horas a la bombera G. M. y Administrativas L. A. y M. A."*. Asimismo, del Acta N° 567 surge que existieron tratativas conciliatorias entre la actora, el Presidente de la Asociación, D. B. y el Jefe del Cuerpo Activo, Comandante C. O., en el que incluso se plasmó un acuerdo por escrito solicitando su homologación ante la Secretaría del trabajo (que no llegó a

homologarse) y se dio cuenta sobre lo actuado en el expediente tramitado ante la delegación local del INADI.

--Frente a todo esto, entiendo que la actora aportó elementos más que contundentes que hacen presumir que el despido decidido por la Asociación de Bomberos fue discriminatorio y en represalia a su reclamo, por lo que correspondía a la demandada probar que aquél tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación que, a mi entender, no fue logrado.

--Frente a la falta de acreditación de una situación financiera deficitaria sumado a que la actora fue despedida a tan solo 6 días de haber efectuado su reclamo, considero probado que el despido dispuesto fue realizado como un castigo a la accionante por reclamar sus derechos individuales como trabajadora mujer.

Ahora bien, tal como surge muy claro de la demanda y también de la sentencia, en esta causa se discutió la procedencia de tres pretensiones: 1) la reinstalación en su puesto de trabajo; 2) una indemnización por daño material y 3) una indemnización por daño extrapatrimonial.

La reinstalación fue rechazada en la instancia anterior y la actora no formuló agravio alguno al respecto. Por esta razón lo decidido arriba firme a esta instancia y, de hecho, es lo que motiva el agravio de la demandada respecto de la imposición de costas que trataré más adelante.

Daño material: Adelanto que no encuentro procedente la indemnización por daño material razón por la cual, de ser compartida mi opinión, deberá dejarse sin efecto.

Para llegar a esta conclusión, basta con recordar que la actora reclamó por este concepto el pago de los salarios caídos desde el 7/11/2018 hasta su efectiva reincorporación, debiendo en su caso imputarse la suma de $34.584 como a cuenta de lo reclamado en concepto de pago de los salarios caídos.

El Juez en su sentencia condenó a pagar en concepto de daño material *“una indemnización equivalente a la diferencia entre los salarios e indemnizaciones percibidas y los que le corresponderían a la categoría de chofer del C.C.T. 736/16, por tiempo completo”*. Y añadió: *“considero que esta es una forma razonable de calcular el daño material sufrido, en razón de que entiendo que fue contratada en esa categoría y para realizar esos trabajos por ser mujer, lo mismo que la cantidad de días y horas por las que fue contratada”*.

Como puede verse no existe correlación entre la pretensión de la actora (salarios caídos hasta la reinstalación solicitada) y la condena. Y, además, no encuentro justificativo para sostener esta condena puesto que, como se vio al analizar los precedentes jurisprudenciales, en casos como el que nos ocupa, en los que se detecta una desigualdad de oportunidades, la decisión debe encaminarse a revertir la desigualdad. Así, en el caso de F. se condenó a contratar personal femenino hasta llegar a la paridad; en el caso S. se le dio la oportunidad a

la actora de ser tenida en cuenta en futuras designaciones; y en el caso B. se diferenció el reclamo individual del colectivo. Para el reclamo colectivo, se estableció un sistema de cupo fijado en el 30% efectuando una serie de consideraciones relevantes respecto de la idoneidad para acceder a los puestos. En el reclamo individual se estableció que, dado que la actora no había solicitado ser contratada, debería ser tenida en cuenta para la próxima convocatoria, debiendo estar primera en la lista de aspirantes.

En ningún caso se condenó, como ocurrió en este caso, a abonar una diferencia salarial por un trabajo y una jornada laboral que, en definitiva, no fueron cumplidos. En síntesis, creo que la situación dada en esta causa ameritaba otorgar una indemnización por daño extrapatrimonial pero no una indemnización por daño material, al menos en la extensión otorgada por el Magistrado en su sentencia.

En virtud de lo expuesto propongo al acuerdo dejar sin efecto la condena al pago del daño material.

Daño extrapatrimonial: La actora considera que la decisión de marginarla de su puesto de trabajo como represalia por los reclamos que venía realizando le causó un perjuicio espiritual que también debe ser reparado; y que para valorar adecuadamente la procedencia y cuantía de este rubro debe ponderarse el contexto en que se produjo el despido, la sensación de injusticia vivida como mujer y empleada en situación de mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo, la antigüedad que tiene en la institución, donde se desempeña como bombera voluntaria desde hace 13 años, la vocación, compromiso y dedicación con esa tarea, el temor a ser también apartada de sus funciones como voluntaria, entre otras que le han producido un estado de profunda angustia e impotencia.

Tal como adelanté al valorar las pruebas, considero que este daño se encuentra suficientemente acreditado y, consecuentemente, debe confirmarse. Aclaro que el monto otorgado en primera instancia no fue cuestionado por la demandada de modo que corresponde confirmarlo tal como fue impuesto.

Por último, no corresponde tratar el agravio expresado respecto de la imposición de costas debido al modo en que propongo resolver el recurso y lo dispuesto por el art. 282 CPCC.

VIII. Conclusión:

--En virtud de lo expuesto en los considerandos anteriores, propongo al acuerdo revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de dejar sin efecto la condena al pago del daño material.

Dado el modo en que propongo resolver el recurso corresponde readecuar las costas y los honorarios dispuestos en la instancia anterior (art. 282 CPCC) así como también imponer las costas y regular los honorarios correspondientes a esta instancia de apelación.

La imposición de las costas debe realizarse con un enfoque global y no parcializado de los reclamos y su resultado, como desde antiguo declarara nuestro Superior Tribunal de Justicia (S.D. 7/91, 47/92, 57/92, 3/93, 9/96, entre otras), en el que pesa tanto la gravitación de los planteos en el resultado del proceso, como la entidad económica de cada una las pretensiones acumuladas y así también el número de ellas que progresan o son rechazadas, como en varias oportunidades decidiera esta sala (SDL 77/08, SDL 10/09, SDL 4/12, SDL 66/16, entre muchas otras).

Aclaro, dado que fue motivo de agravio, que considero que las costas de primera instancia por la porción de la demanda que no prospera deben imponerse en el orden causado puesto que, en definitiva, el Juez de primera instancia fundó el rechazo de la reinstalación en el puesto de trabajo en motivos ajenos a la defensa efectuada por la demandada. En efecto, el Magistrado afirmó que no correspondía la reinstalación debido a que el contrato de trabajo es solo accesorio a su actividad como bombera, la que en la actualidad puede no estar vigente. Y, sin perjuicio de no compartir este fundamento, lo cierto es que no fue la defensa opuesta por la recurrente sino que fue un argumento introducido de oficio por el sentenciante.

Idénticos motivos me llevan a proponer imponer las costas de alzada, por la porción en que el recurso prospera, también en el orden causado. Tal como señalé al tratar la procedencia del daño material, la condena del Magistrado de primera instancia no fue la solicitada por la parte actora razón por la cual en esta instancia se deja sin efecto. Por ello, la actora no puede considerarse “vencida” en este aspecto.

Por todo ello considerando el balance final de la *litis*, y sopesadas las cuestiones articuladas por su importancia jurídica y contenido cuantitativo, propongo imponer el 70% de las costas de ambas instancias a la demandada y el 30% restante, también de ambas instancias, en el orden causado (art. 69, segunda parte y art. 72, CPCC).

En cuanto a los honorarios de primera instancia, teniendo en consideración la extensión, resultado, complejidad y calidad de las tareas cumplidas, y dado que fueron regulados en términos porcentuales, propongo mantener la regulación efectuada.

Finalmente, teniendo en cuenta las mismas pautas arancelarias mencionadas anteriormente, propongo regular los honorarios correspondientes a esta instancia de apelación en el 4,72% al Dr. A. P. A. y en el 5,53%, en conjunto, a la Dra. M. C. P. y del Dr. E. R. H., porcentajes que incluyen el plus procuratorio; en ambos casos calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n°4).

--Por los fundamentos expuestos me pronuncio en la primera cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

--I. La colega preopinante realizó una extensa y correcta síntesis de la decisión apelada y los agravios expresados por la parte demandada. Me remito a dicha reseña en honor a la brevedad e iré directo al asunto.

II. Marco normativo, valoración judicial y reglas probatorias aplicables.

Se encuentra en juego en esta causa una situación de discriminación por motivo de género en el ámbito laboral, tanto durante la relación como al momento del cese.

Teniendo en cuenta que la discriminación alegada en este caso es un fenómeno que sucede "en los hechos" y no en las "normas", adelanto que requiere una revisión judicial más activa, un análisis meduloso y delicado de las circunstancias concretas del caso, y juzgar con una visión amplia, un criterio realista y con perspectiva o, mejor dicho, sensibilidad de género, en tanto mandato constitucional/convencional.

La necesidad de una "sensibilidad judicial especial" en materia de discriminación ya había sido señalada en la famosa nota al pie de pág nro. 4 del Magistrado Stone, en el caso "Carolene Products" de la Suprema Corte de EEUU (304 U.S. 144, 152, Nro. 4), resuelto en el año 1938, especialmente citado en la causa "F. S.A" de la CNACiv., Sala H, del 16/12/2002.

Destaco, por otra parte, que el marco normativo aplicable es doblemente protectorio por tratarse de una mujer trabajadora quien ha denunciado la situación de discriminación.

Se encuentra amparada entonces por las normas internacionales, constitucionales y legales –nacionales y locales- que protegen contra toda forma de discriminación y violencia contra la mujer, como también por las normas y principios tuitivos del derecho laboral.

En especial, resultan aplicables los arts. 75 incs. 19, 22 y 23 de la CN; el art. 1.4 de la Convención sobre la eliminación de la discriminación racial; arts. 4.1 y 11 de la CEDAW y sus recomendaciones; el art. 1 inc. a) del Convenio Nro. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación del año 1958 y recomendación Nro. 111 de la OIT; los arts. 16, 37, 43 (amparo cualquier forma de discriminación), el art. 17 la LCT que prohíbe cualquier tipo de discriminación por sexo y el art. 1 de la Ley 23.592.

Considero necesario puntualizar que la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral es una modalidad de violencia. Así lo prevé el Conv. OIT Nro. 190, ratificado por Argentina mediante ley 27.580 (sancionada el 15/12/2020), cuya entrada en vigencia operó el 23/2/2022, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, que incluye en su arts. 5 y 6 a la discriminación en materia de empleo y ocupación como una forma de violencia laboral.

También refieren a esta modalidad de violencia la recomendación General CEDAW Nro. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer y la convención de Belén do Pará (en especial art. 7 inc. e y art. 8).

Asimismo, la ley nacional nro. 26.485, define a la violencia laboral contra las mujeres como aquella que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos y privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad y permanencia en el mismo” (art. 6 inc. c y art. 11 y su decreto reglamentario Nro. 1011/2010).

En el orden local, la ley XV nro. 26 de protección integral e igualdad de oportunidades y equidad de género, define como modalidad de violencia laboral aquella que discrimina en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza se acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo; quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función y la discriminación que se genera a través de la segmentación vertical y horizontal en los tipos de tareas asignados estereotipadas.

Por otra parte, es sabido que los actos de discriminación emanados de particulares revisten dificultad probatoria, ya que no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable. Lo más habitual es que 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 los elementos de prueba en su poder (Conf. Sisnero c/ Taldelva SRL y otros, CSJN del 20/5//2014, Fallos 337:611).

Por ello, en asuntos en los cuales se debate discriminación laboral, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ocupó de establecer el reparto de la carga probatoria. Lo hizo por primera vez en el precedente "P." (334:1387), del 15/11/2011, postura reafirmada más tarde en el fallo “Farrel” (CSJ 3194/2015/RH1), del 6/02/2018, seguida también en la causa “Sisnero” ya citada. Expuso el siguiente esquema: el actor debe probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio y finalmente el juez formará su convicción respecto a la existencia (o no) del motivo, al valorar en conjunto las pruebas aportadas. Es decir, se obliga al demandado a exponer clara y concretamente porqué obró como lo hizo, explicando sus actos en tal sentido, siempre y cuando de la lectura e indicios aportados en la demanda sea posible deducir razonablemente que habría conducta discriminatoria de su parte.

Dicha regla probatoria ha sido seguida también por el Máximo Tribunal de esta Provincia, en la causa “U.” (SD Nro. 33/2013).

Sobre el método en cuestión se ha dicho que no implica una inversión de la carga probatoria, pues el trabajador no se libera de producirla, sino que debe aportar indicios suficientes que generan una presunción judicial de la existencia de la discriminación (conf. Khedayán, Eugenia P., “El despido discriminatorio del empleado que sufre una incapacidad parcial por motivo de un accidente de trabajo o enfermedad laboral”, DT 2015(octubre), 2215.)

Respecto a los indicios de discriminación que deben ser aportados por el trabajador, los mismos deben tener por si un valor suficiente para crear una semiplena convicción judicial. Pueden definirse como una circunstancia o hecho probado del que se puede inducir una conclusión lógica de la existencia o inexistencia de una afirmación determinada, que en el ámbito tribunalicio implicaría requerir nuevas explicaciones o hechos a la contraparte para determinar si esta conclusión lógica se considera demostrada.

Esto llevaría a considerar que habría distintos tipos de indicios en caso de discriminación. Algunos podrían ser de mayor intensidad que otros, es decir pueden existir indicios cuya única conclusión posible es que existió un acto discriminatorio, mientras que otros serían contingentes, dado que pueden admitir otras causas (conf. “Los cambios en el enfoque de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto a la carga probatoria en los casos de discriminación laboral”. Autores: G. Rossi, A. - Khedayán, Eugenia P. Publicado en: DT2018 (agosto), 1828. L.L Online: AR/DOC /1533/2018).

III. Circunstancias concretas de la causa. Indicios de discriminación.

Sentadas estas premisas generales, siguiendo el esquema probatorio establecido por la Corte Suprema, lo que corresponde entonces examinar en este caso es: 1) cuales son los indicios discriminatorios invocados en la demanda; 2) verificar si se encuentran acreditados por parte de la trabajadora 3) en caso afirmativo, pasar a analizar las explicaciones brindadas por la empleadora.

De una atenta lectura de la demanda (h. 4/15), puedo resumir que la actora invocó como indicios de discriminación o prácticas discriminatorias en la institución, los siguientes: 1) que al momento de su ingreso en relación de dependencia a las órdenes de la Asociación, ya existían condiciones de trabajo y trato desiguales para los empleados hombres y mujeres. Había 10 empleados varones registrados y con jornada completa (8 horas diarias de lunes a sábados) y 4 mujeres “en negro” con jornada reducida. V., además, era la única con tres horas diarias tres días por semana, mientras el resto de las empleadas cumplían 4 horas diarias. 2) las vacantes eran ocupadas por varones ajenos a la institución, a quienes se les asignaba jornada completa, sin importar que hubieran empleadas mujeres con mayor antigüedad; 3) destrato a las mujeres por parte de los superiores y de muchos compañeros, consentidas por el empleador. Existencia de comentarios peyorativos poniendo en duda la capacidad de las mujeres y prioridad a los varones para la entrega de la indumentaria 4) asignación de funciones en base a estereotipos de género (por ej. función de chofer a los varones versus tareas de limpieza a las mujeres); 5) asignación de las capacitaciones y contrataciones de servicios especiales pagos a los varones, excluyendo a las mujeres 6) falta de política o medidas que atiendan al obstáculo que significa la maternidad para la permanencia y continuidad de las mujeres en la institución.

Respecto a su situación personal, explicó que ante la necesidad de contar con mayores ingresos, reclamó verbalmente a su empleador la asignación de más horas de trabajo, pero que la respuesta fue negativa y al mantenerse la situación sin variantes, se visibilizó entre las empleadas como una práctica discriminatoria.

Relata que reclamó mediante nota de fecha 31/10/2018 a la Comisión Directiva de la Institución, junto con otra empleada, que se reviera la situación de desigualdad de oportunidades y que la respuesta fue el despido sin causa comunicado el día 6/11/2018.

Por su parte, la demandada negó la existencia de discriminación y en cuanto al despido lo justificó en razones presupuestarias.

Efectuado un análisis minucioso de las constancias del expediente, en especial, las declaraciones testimoniales ampliamente transcriptas en el voto anterior, adelanto que considero, en coincidencia con mi colega de Sala, que la trabajadora logró probar la existencia de prácticas discriminatorias contra la mujer por parte de la Institución alegadas en la demanda, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral.

En efecto, con las testimoniales se acreditó el trato desigual de oportunidades en desmedro de las mujeres en el acceso a la contratación rentada en el cuartel de bomberos, dándose prioridad para el acceso a los hombres. También que a ellos se los registraba bajo jornada completa de 8 horas diarias, mientras que las pocas mujeres que eran rentadas cumplían una jornada reducida. Dicha circunstancia se corrobora fácilmente con la nómina de empleados de la Asociación, acompañada con la contestación de la demanda, de la que surge que al día 13/02/2015 del total de 18 empleados, solo 3 eran mujeres y con jornada reducida, mientras 15 eran varones, 13 contratados por jornada completa y 2 por jornada reducida.

Además, se acreditó el trato discriminatorio durante el desarrollo de la relación laboral. Así, quedó probado que los puestos de mayor jerarquía y decisión eran ocupados exclusivamente por hombres y que las asignaciones de cargos rentados obedecían a estereotipos de género, en tanto se reservaron para las mujeres las tareas administrativas y de limpieza.

Se probó también la falta de especial consideración laboral en la etapa de maternidad, no solo por no haberse adoptado políticas o medidas eficaces tendientes a facilitar la permanencia de las mujeres madres en el empleo, sino, peor aún, la existencia de hostigamiento para obligarlas a renunciar. Resultan ilustrativos e impactantes al respecto los testimonios de R. y H., quienes declararon que debieron darse de baja de la Institución debido a las dificultades laborales que atravesaron luego de la maternidad, al punto de ser maltratadas y presionadas para renunciar, al exigírseles guardias que les resultaban de imposible cumplimiento.

El relato de las mujeres directamente afectadas se corrobora en vez de opacarse con las declaraciones de la testigo de la demandada M. B. A. A. – analizado con criterio de realidad

y perspectiva de género- quien reconoció que F. R. no podía cumplir con las exigencias de las horas bomberiles porque no tenía con quien dejar a su niño pequeño; que si bien se le consiguió un cupo en un jardín maternal el costo era muy alto según lo determinó la Comisión y que posteriormente se le dio de baja como bombera, aunque dijo “desconocer los motivos”.

También quedó probado que frente a la denuncia de acoso sexual laboral contra un compañero efectuada por H., si bien desde la jefatura se adoptó la decisión de suspenderlo por seis meses, se invisibilizó el motivo, se lo aplaudió cuando regresó y se lo asignó al mismo equipo de trabajo de la denunciante, todo lo cual constituye, sin duda, una convalidación y perpetuación de la violencia laboral por parte de la institución. De tal modo, dejó de ser violencia horizontal y de un compañero aislado, para pasar a ser violencia de género institucional.

IV. La situación puntual de la actora y su despido.

El contexto discriminatorio descripto da sustento y legitima el reclamo de fecha 31/10/2018 realizado por la actora –junto a su compañera de trabajo M. G.- dirigido a la Comisión Directiva, en la cual pusieron en el tapete la desigualdad de oportunidades respecto a la jornada laboral y solicitaron se revea su situación. La existencia de dicho reclamo quedó expresamente reconocida con la testimonial de G. y acreditada con los testimonios de M. y L. A. y C. O.

Por ello, la existencia de los indicios o prácticas discriminatorias en la institución señalados, sumado al reclamo puntual y justificado efectuado por la actora en base a ello, son las que permiten presumir que el despido sin causa que sobrevino apenas seis días después del reclamo (CD Nro. X., del 6/11/2018) fue un despido represalia y con motivo discriminatorio.

Ratifican la conclusión que vengo sosteniendo el reconocimiento posterior efectuado por la Comisión Directiva de la Institución a través de los términos del Acta Nro. 564, de fecha 16/3/2019, por la cual se resolvió la reincorporación de la actora con ocho horas diarias en igualdad de tareas resto de bomberos y se equipararon las horas de trabajo a la bombera G. y a las administrativa L. A. y M. A. También el Acta Nro. 567, de fecha 17/4/2019, de la que resultan tratativas conciliatorias, dándose cuenta de lo actuado ante la Delegación local del INADI. (conf. Libro de Actas que en original tengo a la vista).

Por su lado, la demandada no logró acreditar un motivo objetivo y razonable para disponer el despido de V. En efecto, no hay ninguna prueba de la situación económica deficitaria alegada como justificación y la excusa ensayada resulta poco creíble ante un despido consumado apenas seis días después del reclamo expreso de la trabajadora.

Por todo lo expuesto no me quedan dudas que la verdadera causa del despido fue actuar en represalia del reclamo realizado por la trabajadora en defensa de sus derechos laborales y como mujer y, por ende, un acto discriminatorio por razón del género.

V. Análisis de las pretensiones de la actora.

La actora demandó: 1) la reinstalación en su puesto de trabajo; 2) una indemnización por daño material y 3) indemnización por daño moral.

Como bien señaló mi colega la reinstalación fue rechazada en primera instancia, por considerar el Juez que el contrato de trabajo era accesorio a la actividad de bombera. Si bien no comparto tales argumentos, lo cierto es que no hay agravio de la actora, por lo que dicha cuestión arriba firme a esta Alzada.

Con relación a la indemnización por daño material, el juez de primera instancia otorgó por dicho concepto una suma equivalente a las diferencias entre los salarios e indemnizaciones percibidas y los que le corresponderían a la categoría de chofer según CCT 736/16 por tiempo completo. Cabe destacar que no se precisó en el pronunciamiento el período de tales diferencias salariales.

Coincido con la doctora Spoturno en que dicha condena debe dejarse sin efecto. Ello así por cuanto el Magistrado excedió la congruencia procesal al otorgar dicha indemnización, por lo que en este aspecto la sentencia es “extra petita”.

En efecto, la actora demandó solamente el pago de salarios caídos desde el 7/11/2018 hasta su efectiva reincorporación con imputación de pago cuenta de las sumas percibidas como liquidación final ($ 34.584) y no diferencias salariales por distinta categoría y mayor jornada a la efectivamente trabajada.

La decisión, a todo evento, debió dirigirse a adoptar medidas positivas que le permitieran a la mujer, en igualdad real de oportunidades, acceder a mayor carga horaria en su puesto de trabajo o a una mayor jerarquía, como fueron las soluciones dadas por la jurisprudencia en los casos “F.”, “Sisnero” y “B.”, ya citados por mi colega, mas no otorgar diferencias salariales por tareas no cumplidas. No puedo resolver de otra manera, porque lo contrario implicaría convalidar un enriquecimiento sin causa.

Tampoco es posible en esta instancia conceder los salarios caídos a título de daño material, ya que el presupuesto para su procedencia, esto es, la reinstalación en el puesto de trabajo, quedó rechazado en primera instancia.

Por el contrario, la procedencia del daño extrapatrimonial resulta indiscutible y debe confirmarse, ante la práctica discriminatoria probada durante el desarrollo de la relación laboral en perjuicio de la actora como el despido arbitrario que sobrevino. El monto no puede ser revisado por inexistencia de agravio.

Por último, en relación a la forma en que fueron impuestas las costas, deberá estarse a la readecuación dispuesta en el presente pronunciamiento por imperio del art. 282 CPCC.

VI) Conclusión: Por lo expuesto coincido con mi colega de Sala en que corresponde revocar parcialmente la sentencia de primera instancia, dejar sin efecto la condena al pago del daño material y confirmarla en todo lo demás.

--- En cuanto a las costas, atendiendo al nuevo resultado del proceso y la forma en que se resuelve, acuerdo en que las mismas sean distribuidas, para ambas instancias, en un 70% a la demandada y un 30% por su orden (conf. art. 282; 69, segundo párrafo y 72 CPCC). --- Ello así ya que, en definitiva, prospera la pretensión de la actora que posee mayor entidad jurídica, consistente en que se reconozca la existencia de discriminación laboral por motivo de género y la consecuente indemnización por daño extrapatrimonial. Si bien no prosperan la reincorporación ni el pago de los salarios caídos, ello obedeció a argumentos de oficio.

--- En la prudencial repartición de las costas a que da lugar el vencimiento parcial y mutuo no debe imperar, desde luego, un criterio puramente aritmético, arrojado por la suma dineraria reclamada en la demanda y el monto de la condena. Ha de resolverse en cambio esa cuestión con un enfoque global del resultado del litigio y valorar las costas con criterio jurídico, cual en diversas ocasiones declarara nuestro Superior Tribunal de Justicia (S.D. 7/91, 47/92, 57/92, 3/93, 9/96, entre otras), en el que pesa tanto la entidad económica de cada una de las pretensiones acumuladas como el número de ellas que progresan o son rechazadas, como en varias oportunidades decidiera esta sala (v. gr., c. 22.848 S.D.L. 53/08, c. 22.902 S.D.L. 67/08, c. 57/08 S.D.L. 77/08, entre innumerables otras anteriores).

Por ello opino que el balance final del litigio, sopesadas las cuestiones articuladas tanto por su importancia jurídica como por su contenido cuantitativo, conduce a distribuir las costas de ambas instancias del modo propuesto (conf. mi voto Sala A, SDL Nro. 80/2023).

En cuanto a los honorarios profesionales, tanto de primera como de segunda instancia, atendiendo a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos, estimo justos y adecuados los propuestos por la colega que me precedió en el voto.

Me expido aquí entonces PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Spoturno expresó:

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

--A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de dejar sin efecto la condena al pago del daño material, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

--B) IMPONER el 70% de las costas de ambas instancias a la demandada y el 30% restante en el orden causado.

C) MANTENER la regulación de honorarios efectuada en la primera instancia.

D) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios del Dr. A. P. A. en el 4,72% y los de la Dra. M. C. P. y el Dr. E. R. H., en conjunto, en el 5,53%. Los porcentajes incluyen el plus procuratorio y deben calcularse sobre el monto del proceso, con más el IVA en caso de corresponder.

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando respondió:

--El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por la Dra. Spoturno, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de dejar sin efecto la condena al pago del daño material, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

--B) IMPONER el 70% de las costas de ambas instancias a la demandada y el 30% restante en el orden causado.

C) MANTENER la regulación de honorarios efectuada en la primera instancia.

D) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios del Dr. A. P. A. en el 4,72% y los de la Dra. M. C. P. y el Dr. E. R. H., en conjunto, en el 5,53%. Los porcentajes incluyen el plus procuratorio y deben calcularse sobre el monto del proceso, con más el IVA en caso de corresponder.

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Natalia Isabel SPOTURNO
JUEZA DE CÁMARA

Florencia CORDON FERRANDO
PRESIDENTA

REGISTRADA BAJO EL Nº 16 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA