

Mar del Plata, 29 de marzo de 2010.-

## VISTO

La denuncia presentada por la Srta. N. M. E ante esta Dirección General de Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación, en fecha 17/11/2009, respecto de la empresa P S.A. a los fines de determinar si la conductas descriptas constituyen un acto discriminatorios en los términos de ley 23.592.-

## CONSIDERANDO

Que a fs. 1 se presenta la Srta. N. M. E a fin de formular denuncia respecto del F. P S.A., manifestando que *“...trabajo para la denunciada por más de cinco años, ocupando desde Marzo del 2008 el cargo de Administrativa 6° (máximo cargo de convenio)... Habiéndose efectuado en el mes de octubre una vacante en el cargo jerárquico de Jefe Administrativo... solicite la vacante al Sr. Gerente Adscrito de Ventas, quien expreso que siendo la firma de estructura “Manifiestamente machista” sic, no veía posibilidades de que prospere mi promoción a ocupar un cargo jerárquico... el cargo estuvo vacante durante los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del 2007, recayendo en mi persona todas las tareas propias de la actividad... Recién a fines de Diciembre del 2007, el cargo fue ocupado por el Sr. M D L G quien... debió ser capacitado durante meses por quien suscribe. Luego... quedando libre en menos de un año nuevamente el cargo de Jefe Administrativo, solicito formalmente al Sr. Gerente de Ventas P. E el cargo de referencia; es así que soy evaluada mediante un examen psicotécnico y aprobado el mismo, se me ofrece el cargo peticionado con un aumento salarial del \$150 y un periodo de prueba de tres meses en el cargo... tres días después, ingresa en el cargo de Jefe de Administración, el Sr. S. P , quien no posee antigüedad en la empresa, y comenzó percibiendo una remuneración mayor a la ofrecida a esta parte... Lo expuesto da cuenta del accionar discriminatorio en razón del genero padecido, desde que mi condición de mujer ha sido un obstáculo para acceder a un cargo jerárquico dentro de la empresa... en base a todo lo expuesto procedí a intimar por 5 días, a fin de que la denunciada deje sin efecto el acto discriminatorio denunciado, y habiendo aprobado el examen psicotécnico por ellos ordenado procedan a incorporarme al cargo de Jefa Administrativa, con idéntico salario al que percibían los antecesores al cargo. El rechazo de nuestra petición y la negativa a reconocer los hechos narrados oportunamente, hizo que nos considerara gravemente injuriada en los términos del Art. 242 LCT considerando que mi silencio y continuidad en el cargo no harían otra cosa que convalidar la conducta disvaliosa denunciada y confirmar su hipótesis... de mi capitis diminutio por mi condición de mujer...”* Asimismo, acompaña como prueba documental copia de telegrama N° CD 96386370 0, de fecha 11 de Diciembre de 2008 dirigido al F. P S.A. obrante a fs. 9/10, CD 4709068018 de fecha 15 de diciembre de 2008 remitido por el F.P S.A. a la denunciante, negando la veracidad de los hechos denunciados así como la comisión de todo acto

discriminatorio ( fs. 11), copia telegrama CD 98002316 6 de fecha 22 de diciembre de 2008 (fs. 13); copia CD 006679586 de fecha 2 de enero de 2009. (fs. 14); telegrama de fecha 30 de diciembre de 2008 a fs. 15; copia de recibo de sueldo de la Sra. N.M.E, copia de recibo de sueldo del Sr. F.D.J quien revestía carácter de Encargado Excluido fs. 16/17, mail remitido por la Srta. J. M de fecha 1 de Diciembre de 2008 refiriendo lo inconveniente que debieron atravesar las empleadas mujeres en la empresa a fin de que se les entregue los vales alimentarios, para percibir un almuerzo del que todos vendedores corredores exclusivos reciben fs. 21, asimismo, acompaña 4 copias de recibo de pago de Banco conformé el cual se deposita la suma de \$10000 depositado a su nombre, fs. 22 a 25.-

Que a fs. 27 obra resolución de esta Dirección General dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 5° Dec. 352/07, la cual es debidamente notificada a fs. 28 del expediente de referencia.-

Que a fs. 40 obra descargo presentado por el Sr.H.A.E, quien conforme poder que adjunta a fs. 29 a 36 resulta ser apoderado de “F.P S.A.”, se presenta constituye domicilio y manifiesta que: *“...cabe el absoluto rechazo de esta absurda denuncia puesto que mi representada jamás ha tenido ningún empleado actitudes de este tipo. De hecho la actora trabaja 5 años, y jamás tuvo problema de ningún tipo ( y menos aún de este tipo de problemas) ni reclamo alguno contra la empresa. Simplemente se sintió mal porque “ella” consideraba que “debía” ( ¿?? !!) ser elegida para el puesto... Negamos que la actora hubiera sido la más apta para dicho trabajo... sino muy por el contrario, no fue seleccionada de la terna que manejó la empresa para ese puesto en particular. Lo cual no quita que en el futuro hubiera podido ser seleccionada para ese u cualquier otro puesto... Negamos rotundamente que se le haya ofrecido el cargo con un aumento salarial de \$ 150 por un periodo a prueba, tal como denuncia falazmente la actora... Aquí no se impidió ni obstruyo ni restringió el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución, por lo que solicito se archive el presente expediente sin más trámite...”*

Que a fs. 42 habiendo advertido un error material en la notificación de 28, se procede a conceder un nuevo traslado a la denunciada adjuntándose copia de la documental acompañada.-

Que a fs. 44 obra un nuevo descargo presentado respecto de la documental acompañada.-

Que a fs. 45 obra resolución a fin de fijar audiencia de conciliación para el día 29 de septiembre de 2009 en los términos del Art. 6° del Dec. 352/07, debidamente notificada a fs. 46/47.-

Que a fs. 48 obra acta de conciliación en la cual se presenta la Srta. N. M. E con el patrocinio del Dr. J. L. Z y por la parte denunciada se presenta el Dr. E. Cada una de las partes ratifica los escritos detallados *ut supra*, y la parte denunciante solicita se cite a los testigos propuestos.-

Que a fs. 49 se procede a la apertura a prueba del presente expediente, de la cual ambas partes se notifican conjuntamente a fs. 50.-

Que a fs. 51 a 63 obra las testimoniales recibidas del Sr .A.T , Srta.J. M, y los Sres. S D E, DE L G M , P S.-

Que a fs. 64 obra resolución, a fin de solicitar a la empresa Paladini S.A. que acompañe lista de la nomina de la totalidad de empleados en relación de dependencia certificada por el Sr. Presidente del Directorio, especificando nombre apellido y cargo que ocupa cada uno.-

Que a fs. 66 obra escrito presentado por el apoderado de la denunciada a fin de dar cumplimiento a lo solicitado en la resolución que antecede.- (Ver fs. 67 a 85)

Que del escrito presentado y la documental acompañada se da traslado a la parte denunciante a fin de que realice las manifestaciones que estime corresponder. Constando la presentación de dicha parte a fs. 87 del presente expediente, manifestando en dicha ocasión la Srta. N. M. E que *“atento a la información sobre la planta de personal que integra el Frigorífico Paladini, hacemos saber en autos, que tal como surge de la documentación compulsada, existen los siguientes cargos jerárquicos: 1 Gerente General ocupado por un Hombre; 12 Gerencias de Área ocupada solo una por una mujer; 2 Gerentes de Sucursales ocupadas por hombres; 55 Jefaturas Excluidas de las cuales solo 4 son ocupadas por mujeres.; 17 Supervisores de los cuales solo 1 mujer; 3 Supervisores de Ventas ocupada todas por hombres, 46 encargados ocupadas solo 2 por mujeres... surge claramente que de 136 cargos jerárquicos fuera de Convenio Colectivo que posee la empresa en todo el país, solo 8 son ocupados por mujeres. Luego la propia lista refleja cargos de operador especializado, empleado de especialización múltiple, corredor exclusivo, personal profesional, ect. Todos los cargos que se encuentran dentro del Convenio Colectivo correspondiente al Sindicato de la Carne. Así también claramente surge que el puesto pretendido por la actora de encargada, esta compuesto por 46 personas de las solo 2 son mujeres.”-*

Que de lo manifestado se da vista la parte denunciada por el término de 5 días.- (Ver fs. 88/89)

Que no habiendo tenido respuesta del traslado conferido a fs. 88/89 pasan los presentes autos para su resolución.-

Que como primera medida debe delimitarse cual será el ámbito de competencia de esta Dirección General De Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación, con el fin de establecer la existencia o no de un acto o conducta considerados discriminatorios, en los términos de la Ley 23.592, su modificatoria Ley 24.782; y en su caso, determinar los cursos de acción que corresponden según la Constitución Nacional y los Tratados internacionales.-

Que al respecto, cabe señalar, que la actividad administrativa es solamente indicativa a los fines de circunscribir la situación fáctica y encuadrarla dentro de la legislación mencionada, sin causar estado. Es decir, sin crear modificar o extinguir derechos, por cuanto la determinación del presunto daño esta reservada sólo al Poder Judicial, agotándose la actividad de esta Dirección, en la producción de un dictamen no vinculante, a los efectos de dirimir si los hechos aquí expresados constituyen un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592 y cc.-

Que a los mencionados efectos, cabe destacar que la Constitución Nacional consagra el principio de igualdad, en sus Art. 16 y 75, inc. 22 y 23, siendo el Art. 75, inc. 22, de dicho cuerpo legal el que otorga jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados, los cuales a su vez consagran el mencionado principio de

igualdad y no discriminación en más de una oportunidad, verbigracia la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 1º expresa que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”* Asimismo, el Art. 2º refiere que: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*-

En concordancia, el Art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre reza: *“Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”* -

En similar sentido se expresan la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 24; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Arts. 2, 3 y 7; Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Art. 1.-

Que asimismo, en nuestro ordenamiento jurídico nacional, el principio de no discriminación se encuentra receptado en el artículo 1º de la ley 23.592, el cual reza: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”*-

Que del análisis de la doctrina imperante en la materia surge que “el concepto de discriminación, se ha utilizado generalmente para referir un trato desigual a personas que se encuentran en idéntica situación., Julio Martínez Vivot, por su lado, entiende que existe discriminación cuando “arbitrariamente se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta el derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como cuando, injustificadamente, se le afecta a una persona, grupo de personas, o una comunidad el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Nacional, razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible”<sup>1</sup>, destacando dos elementos fundamentales que

---

<sup>1</sup> Así en “La discriminación laboral. Despido discriminatorio”. En dicho texto se reseña el concepto de discriminación contenido en distintos tratados y convenciones internacionales (Convención internacional para eliminar todas las formas de eliminación racial Pacto de San José de Costa Rica; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer) y en distintos diccionarios (Diccionario De la Lengua Española; Diccionario De la Academia Francesa, Enciclopedia Hispana; Diccionario Del Uso del Español De María Moliner, etc.

componen, individual pero complementariamente su definición. Por lo que en primera instancia, para que ocurra debe existir “violación arbitraria o injustificada del principio de igualdad ante la ley, conforme a las circunstancias”, y a su vez, debe impedir o menoscabar “a otro en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales que la Constitución Nacional le asignan.”<sup>2</sup>

De este modo, es posible establecer ciertos criterios de orden general que permitieran definir algunos rasgos típicos de los actos discriminatorios, y que al analizar las circunstancias particulares de un caso concreto, permita distinguir si enfrentamos un trato desigual, que por distintas circunstancias puedan resultar justificado o si por el contrario, el mismo es relevante en los términos de la ley antidiscriminatoria. Es por lo expuesto, que debe valorarse si el “distingo” se basa en la consideración de una diversidad de circunstancias que justifiquen un tratamiento diferente; es decir, si concurren razones objetivas de diferenciación que no puedan ser tachas de irrazonables (entendiendo por irrazonables los motivos legalmente establecidos).

Como destaca Barrere Unzueta, para que nos encontremos ante una situación de discriminación deben estar presentes dos características: en primer lugar el *carácter grupal de la injusticia* (ya que no se trata de que una persona sea tratada de manera desigual o injusta respecto de otra persona que está en su mismo grupo). Es decir, que no son casos individuales, sino que detrás de un caso individual existe una dimensión de injusticia intergrupal. En segundo lugar, aunque muy relacionado con lo anterior, nos enfrentamos ante la circunstancia del *diferente estatus o situación de poder social* de ese grupo al que pertenece esa persona y por lo cual se la discrimina. Cuando se habla de derecho antidiscriminatorio ese diferente estatus se da por pertenecer a un “grupo subordinado socialmente”, como por ejemplo, ser mujer, personas con

---

<sup>2</sup> Señala a su vez que la discriminación puede ser directa o indirecta. “La primera se vincula a la diferencia de trato de consideración, o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados. El concepto de discriminación indirecta, en cambio, se vincula con la teoría del impacto o del efecto adverso, donde la medida en si no aparece como discriminatoria, pero no cabe duda que conlleva esa intención.” La doctrina ha ensayado distintas clasificaciones – y desde diferente perspectiva- en orden a la naturaleza que eventualmente pueden tener los actos discriminatorios. A modo de ejemplo, Rabossi señala que el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos se distingue entre discriminación de facto, entendiéndose que la primera se efectiviza en el contenido de las normas jurídicas y que la segunda se produce como consecuencia de la aplicación de las normas jurídicas, sin que necesariamente esas normas sean por sí discriminatorias (Cfr. “Derechos humanos: El principio de igualdad y la discriminación”, en Revista del Centro de Estudios Constitucionales N° 7, Madrid, septiembre - diciembre de 1990, página 175); Puccenelli distingue entre discriminaciones admitidas, - el estado puede validamente, por medio de sus órganos, prever diferentes tratamientos ante diferentes situaciones- que a su vez pueden ser favorables o desfavorables, y discriminaciones prohibidas, que son aquellas que “involucran pautas cuya utilización esta vedada expresamente por las normas superiores del ordenamiento jurídico”. Así, en Derechos Humanos y SIDA, Tomo I, editorial Depalma, página 234; Zaffaroni, a su vez señala que “La discriminación, en su forma de jerarquización basada en diferencias biológicas de los seres humanos, tiene múltiples capítulos que son otras tantas facetas de una misma viscosidad: racismo, discriminación de género, de personas con necesidades especiales, de enfermos, de minorías sexuales, de niños, adolescentes y personas mayores, etcétera. Todos esos modos de discriminación tiene inorgánicas, orgánicas y oficiales. Las formas inorgánicas son las que se manifiestan sin discursos ni instituciones que las sustenten de modo predeterminadamente coherente. Las formas orgánicas aparecen cuando partidos o instituciones asumen los discursos que las sustentan. Por último, las formas oficiales son las asumidas como

discapacidad, inmigrante, pertenecer a una minoría religiosa, pertenecer a una minoría sexual, opinión política o gremial, etc.

Que a lo largo de presente expediente se vislumbra la posible existencia de un acto discriminatorio que encontraría su raíz en la condición de mujer que reviste la denunciante, siendo el sexo uno de los motivos por los cuales los actos son considerados discriminatorios conforme el Art. 1° de ley 23.592, así como por la normativa internacional.-

Que lo largo de la historia, las mujeres han sido consideradas como un grupo vulnerable, entendiendo por tales a “aquellos que, ya sea por razones o condiciones económicas, sociales, culturales y legales, en general, hegemónicas o dominantes, y de carácter discriminatorio, se ven especialmente desplazados del goce efectivo de sus derechos.”<sup>3</sup>

Que ha sido un logro en el camino a la conquista efectiva de sus derechos la elaboración en el marco del Derecho Internacional, y la posterior ratificación por parte de nuestro país de la Convención para Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer, la cual posee rango constitucional desde la reforma de 1994, demostrando así el constituyente un claro interés en la superación de esta situación de sometimiento.-

Que analizando la particular situación de los grupos vulnerables, el Dr. Wlasic refiere que la Convención para Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer “ *...en su Art. 1, define el concepto de “discriminación contra la mujer” como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. La definición tiene importancia, no solo en relación a la situación de la mujer, sino además, porque, conjuntamente con el Art. 11 de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación Racial, con la que en términos generales, coincide, nos permite precisar los alcances de lo que debe entenderse por actos discriminatorios en el contexto de la Constitución. Así, por regla, debe entenderse por discriminatorio, el acto (no solo legislativo, sino de otra índole) que denote distinción, exclusión o restricción, fundada en algunas de las categorías consideradas discriminatorias (sexo, religión, raza, opinión política, condición social, etc.). Los términos son claros en la medida en que abarcan tanto e establecer diferencias, en el dejar afuera o en el de limitar, sobre la base de dichas categorías. Y en segundo lugar, en relación con los efectos, que es, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas posibles. Refiere tanto a su propósito declarado, o fin en si mismo, como al implícito o encubierto, y que emerge como consecuencia de su práctica o materialización concreta, la limitación emergente puede ser tanto total como parcial. Y dicha limitación, tanto*

---

políticas por los estados.”(Cfr. “El discurso feminista y el poder punitivo”, en “Las trampas del poder punitivo, editorial Biblos, pagina 19).

<sup>3</sup> WLASIC, Juan Carlos, “Manual Crítico de derechos Humanos, 1° ED.- Buenos Aires, ED. La Ley, 2006. Pág. 347.

*puede estar referida al reconocimiento mismo, o las posibilidades de su disfrute efectivo. Y finalmente es abarcativo de la totalidad del plexo de derechos calificados como humanos, es decir, civiles, políticos: económicos, sociales y culturales y de incidencia colectiva.”-<sup>4</sup>*

Que al respecto puede leerse en fallo de la Sala H, de la Cámara Nacional Civil, “Fundación Mujeres en Igualdad v Freddo S.A.” que “*reviste singular importancia lo dispuesto por el Art. 11 Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer: “Los Estados adoptarán todas las medidas aprobadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera dl empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismo derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humanos.; b) el derecho a las mismas oportunidades del empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestión de empleo (...) Esta Convención tiene un concepto amplio de “igualdad”: igualdad ante o frente a la ley, igualdad en la ley, igualdad jurídica, igualdad en los derechos y, en lo que aquí más interesa, igualdad de oportunidades y la igualdad de hecho o de facto (sobre estas clasificaciones puede verse BOBBIO, N. Igualdad y libertad, Paidós, España, 1993). El principio de igualdad de oportunidades apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad a en las mismas condiciones en la competición de la vida; se trata de igualdad de puntos de partida, aunque no lo haya en el punto de llegada (VELOSO VALENZUELA, P. “La convención sobre la Eliminación Contra la Mujer”, en GARAFULIC LITVAK, M. Paz. Mujer y Derecho”, Chile 2001) Tal como apunta el Preámbulo de la Convención, los Estados se obligan a suprimir la discriminación contra la mujer “en todas sus formas y manifestaciones”... Además de los principio emergentes de la Constitución y de los tratados internacionales dispone expresamente el Art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo que “por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajado por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos políticos, gremiales o de edad... En caso sometido a consideración de esta sala, la discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, esto es en la conducta desplegada durante años por la demandada, prefiriendo la contratación de empleados de sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable el margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal. Más aún si se tiene presente la presunción de discriminación referida precedentemente, que se produce cuando quienes se encuentran en la situación de desigualdad pertenecen a grupos históricamente se encontraron en desventaja... Debe asegurarse a las mujeres no ser discriminadas en el acceso a los puestos de trabajo por su condición, así como el acceso a los puestos de mayor jerarquía, hechos que suelen ocurrir en la práctica. A la vez, también debe garantizarse que no sean despedidas por tal razón, que las condiciones de trabajo sena semejantes, y por último, que perciban la misma remuneración que un hombre que realiza una tarea similar. (Kiper c. “Derechos De las minorías...” p 309).”<sup>5</sup>*

Que particularmente el Art. 14 bis de nuestra Carta Magna consagra la igual remuneración por igual tarea. *Corresponde que la norma, al menos, sea interpretada en dos*

---

<sup>4</sup>Idem, Pág. 349.-

sentido. En el primero de ellos, que debe existir un correlato entre todas las tareas que pueden calificarse como iguales, y la remuneración correspondiente a las mismas, Fundamentalmente está destinada a proteger la igual remuneración, correspondiente a trabajadores que se encuentran en la mismas categoría de la mismas, actividad laboral, sin que ello impida que, sobre dicha base, se propongan adicionales por antigüedad, eficacia o productividad. En el segundo de ellos, de prohibir toda forma de discriminación, y en especial, de garantizar la igualdad remunerativa por igual tarea, entre los hombres y mujeres. Dicho criterio interpretativo se encuentra reafirmado, tanto por el Art. 7 a ) I PIDESC, como por el Art. 5 e) de la CEDR y el Art. 11. a).b).c).d) de la CEDM. En relación con esta última norma aplicable, además, tanto en lo referente al derecho de acceso al trabajo, al ejercicio de la libertad de elegir un trabajo o cambiarlo, como lo referido a la igualdad de oportunidades de acceso al mismo.<sup>6</sup>-

Que en este orden de ideas, la Srta N. M. E, manifiesta haberse desempeñado con diligencia en los meses en que ejerció el cargo de encargada, en virtud de encontrarse por diversas circunstancias vacante el mismo. Es así que incluso ha capacitado a personal que posteriormente ocuparía dicho cargo el cual según expresa se fue negado atento su condición de mujer. Asimismo, el sueldo ofrecido es sensiblemente menor al que manifiesta reciben sus compañeros varones en igualdad de condiciones. Así *prima facie* de lo expresado por la Srta N. M. E resulta que los hechos denunciados constituirían un acto discriminatorio, y resultarían manifiestamente contrario a la legislación y doctrina precedentemente expuesta.-

Que los dichos de la denunciante, por su parte resultan avalados por las testimoniales ofrecidas, así el Sr. A. T , preguntado por la categoría laboral que ostentaba el Sr. C. Z , y quien lo reemplazo en sus tareas una vez desvinculado manifiesta que: “*Era Jefe Administrativo y desvinculado lo reemplaza N. M. E, hasta que toma el cargo el Sr. D.L.G .*” . Asimismo, preguntado por el cargo que ocupada el Sr D. L.G, y si tenía experiencia laboral en la materia, refiere que “*Primero fue Jefe administrativo y después fue vendedor*”...y que “*fue capacitado por la Srta. N. M. E para dicha tarea.*” Considera asimismo, que la persona más idónea para ocupar el cargo vacante era la Srta. N. M. E. En similares términos se expresan los testigos J. M a fs. 55/56, De Esteban Sebastián a fs. 58/59.-

Que el testigo D L G E preguntado por el cargo que ingresa a la empresa denunciada manifiesta que: “*Como responsable Administrativo.*” Preguntado a su vez, por quien resulta se encontraba en el cargo al momento de su ingreso, así como la capacitación recibida manifiesta que: “*Estaba en forma interina N. M. E.*”; “*Fui instruido en Rosario Santa Fe, y me ayudó N. M. E acá en Mar del Plata.*”-

Que el único testigo que se opone a dichas declaraciones resulta ser el Sr. P S , quien actualmente reviste la calidad de Responsable Administrativo del Frigorífico Paladini S.A.-

Que lo expuesto, reviste importancia a fin de comprobar la materialidad de los hechos denunciados por la Srta. N. M. E , sin perjuicio de los cual, en virtud de la inversión de la carga

---

<sup>5</sup> AMADEO, José Luis. “Compendio de Jurisprudencia. Ley contra la Discriminación, ley 23.592 anotada.” Pág. 70 y sgtes.



de la prueba dispuesta por la doctrina y la jurisprudencia vigente en la materia antidiscriminatoria, corresponde a la denunciada probar la inexistencia de dichos hechos, o en su defecto, una justificación razonable a la distinción suscitada.-

Que en la referida jurisprudencia al respecto se establece que *“...uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria. Por ello, y teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar jerarquía), considero que cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador, Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe (ver KIPER, C. “Derechos de las minorías...”, cit. Especialmente ps. 129/33 y 238/ 40). En ese sentido se puede citar también, a solo mayor abundamiento, que la Civil Right Act de Estados Unidos, de 1964, se modificó en 1991 para disponer que en los casos de discriminación la prueba se invierte y el acusado debe demostrar que su conducta no puede ser tachada de tal, dando razones objetivas para sostenerla. En ese sentido, en España, la Ley de Procedimientos Laborales de 1990 dispuso en su Art. 96 que “en aquellos procesos en que, de alegaciones de la parte actora, se deduzca la existencia de indicios de discriminación, corresponderá al demandado la justificación objetiva de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.” (4/9/2000- S. J. O. v Travel Club SA”, voto del Dr. Kiper JS 2001-II462, con la aprobatoria de Jorge Mosset Iturraspe)<sup>7</sup>-*

Que en el presente expediente, la parte denunciada no ha probado suficientemente la inexistencia de los hechos denunciados, muy por el contrario la prueba ofrecida resulta insuficiente a dichos fines, y el testigo M.D.L.G ofrecido por dicha parte concuerda con la versión de los hechos que ofrece la denunciante. Asimismo, no ha alegado y mucho menos probado circunstancia válida alguna conforme la cual resultarían más idóneos para ocupar el cargo dos hombres, en las dos oportunidades en las cuales el mismo quedo vacante, y por lo menos uno de los cuales resulto ser capacitado para el ejercicio de dicha función por la denunciante en autos.-

Es en virtud de las consideraciones de hecho y derecho expuestas que esta Dirección dispone:

1º) Dar por finalizadas las presentes actuaciones, concluyendo que hecho en análisis denunciado constituye un acto discriminatorio según los términos de la Ley 23.592, la Constitución Nacional y los Tratados de derechos humanos ratificados por nuestro país en la materia.-

2º) Notificar a las partes de lo dispuesto por esta Dirección.-

3º) Cumplido, proceder al archivo de las actuaciones.-

---

<sup>6</sup> WLASIC, Juan Carlos “Manual Crítico de Derechos Humanos- cit., Pág. 331.-

<sup>7</sup> AMADEO, José Luis. “Compendio de Jurisprudencia...” Cit., Pág. 72/73.-

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA  
DISCRIMINACIÓN.-