



PODER JUDICIAL

JUICIO. "Carmen Sachelaridi Knutson c/ COOPERATIVA SANTISIMO REDENTOR LIMITADA s/ cobro de guaraníes en div. conceptos"

ACUERDO Y SENTENCIA No. 40 -

En la ciudad de Asunción, a los *veinte y dos* días del mes de mayo del año dos mil, estando reunidos en la sala de Acuerdos del TRIBUNAL DE APELACION DEL TRABAJO, Segunda sala, 7° Piso del Palacio de Justicia, los señores Miembros RAMIRO BARBOZA, CONCEPCIÓN SANCHEZ y MIRYAM PEÑA, bajo la Presidencia del primero de los nombrados, se trajo a acuerdo el expediente caratulado, "Carmen Sachelaridi Knutson c/ COOPERATIVA SANTISIMO REDENTOR LIMITADA s/ cobro de guaraníes en div. conceptos" a fin de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la S.D. N° 238 de fecha 3 de diciembre de 1999, dictada por el Juez de Primera Instancia en lo Laboral de Tercer Turno. -----

Previo estudio de los antecedentes, el Tribunal resolvió plantear la siguiente,

CUESTIÓN:

Está ajustada a derecho la sentencia apelada?

Conforme al sorteo de ley, dio como resultado el siguiente orden, RAMIRO BARBOZA, CONCEPCION SANCHEZ y MIRYAM PEÑA -----

A SU TURNO RAMIRO BARBOZA, DIJO:

Por la resolución recurrida la inferior hizo efectivo el apercibimiento dispuesto por el art. 146, teniendo por confeso al Sr. AGUSTO GODOY, rechazando la demanda laboral que promoviera la señora CARMEN SACHELARIDI DE KNUTSON contra la COOPERATIVA SANTISIMO REDENTOR por improcedente. -----

Agravios:

El apelante en momento de la audiencia oral de expresión de agravios manifestó; "... que su parte entiende que la causal de terminación del contrato de trabajo alegado, si bien no se ha demostrado fehacientemente, ella ha quedado patentizada por pruebas conexas que demuestran que el Gerente de la Cooperativa ha abusado de la trabajadora, configurando la causal de acoso planteada. En este sentido obra en el expediente la denuncia policial hecha por la actora, así como a f. 10, el acta suscripta en el Ministerio de Justicia y Trabajo donde juntamente con otras 2 trabajadoras han denunciado la conducta del Gerente de la firma Sr. Augusto Godoy de intento de abuso contra las 3 funcionarias. A f. 169 se encuentra el original de dicha acta presentada por la propia demandada quien finalmente llegara a un acuerdo con una de las trabajadoras para lograr su retiro de la empresa, y su mandante que fue la única que inició la presente acción. También obra la confesión ficta del Gerente quien no se presentó a contestar el pliego de posiciones (f. 172) bajo apercibimiento de tenerlo por confeso, cosa que finalmente dispuso el Tribunal. En cuanto a las testificales ofrecidas, cabe señalar que a f. 167 consta la declaración del señor Andrés Chamorro, conocido de la actora, quien se encontraba frente al Motel donde el Gerente pretendió introducirla y que ante los gritos de la misma y al percatarse de la presencia de él, se alejó del lugar. A f. 181 consta la declaración del señor Ramón Mora, quien preguntado sobre la conducta del Gerente de la Cooperativa, manifestó de que existían rumores de acoso en la firma. Lo propio hace el señor Antonio Ibarrola, manifestando también que existían rumores de acoso. Además consta el emplazamiento previsto en el art. 161 del C.P.T. sobre la presentación de los libros laborales, que no se ha dado cumplimiento haciendo nacer las presunciones y finalmente la declaración jurada de la actora a f. 144 de autos que

RAMIRO BARBOZA

MIRYAM PEÑA

CONCEPCION SANCHEZ GODOY



Handwritten note: "23 Mayo 2000"

hacen funcionar la presunción prevista en dicha normativa. Todas estas pruebas conexas, justifican plenamente el retiro de la trabajadora conforme a lo previsto por el art. 84 del C.T., ya que resulta muy difícil que todos los hechos denunciados puedan practicarse frente a testigos. Constituye un delito sutil que rara vez deja secuelas, salvo que se haya cometido algún hecho de violencia sobre la víctima. Generalmente las mujeres no se atreven a denunciar estos hechos que se producen a diario, pero no así en el caso de la actora que asumió dicha responsabilidad. Por tanto la confirmación hecha en la denuncia policial, en el Ministerio de Justicia y Trabajo y en el sumario que se le instruyera en la firma, ella y otros testigos confirmaron la conducta delictiva del Gerente. Cabe señalar que el sumario instruido se realizó en la misma cooperativa donde el gerente sigue ocupando sus funciones y con mucha influencia en el resultado del mismo. El juez ha sostenido que los testigos no han visto y que no les consta personalmente el hecho denunciado, pero como se ha dicho todo ello nunca se realiza frente a testigos. Por todo ello resulta enteramente viable la revocatoria de la resolución apelada con costas..."

Estando frente a una situación de denuncia por acoso sexual, que nuestra legislación la contempla pero no la define, creemos oportuno tipificar previamente al novel instituto acogido en nuestro ordenamiento jurídico, a fin de lograr su correcta aplicación.

En las definiciones de las diferentes legislaciones existe una aceptación tradicional que identifica el acoso sexual al "chantaje". Esta figura se observa cuando un superior formula una exigencia a un subordinado suyo, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, por ejemplo un aumento de salario, un ascenso, un traslado, o su permanencia en el puesto de trabajo. Esta figura se conoce también como acoso sexual "vertical", por la posición de mando o jerarquía entre los sujetos activo y pasivo.

En una definición mas amplia de acoso sexual se comprenden, sea incitaciones sexuales inoportunas, sea una solicitud sexual u otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimación o de abuso. A esta figura se la conoce como acoso sexual por "intimación", "ambiental" u "horizontal" y en este caso puede no exigirse que la víctima haya sufrido una pérdida económica tangible por despido o por no haber obtenido ascenso u otro beneficio. No es necesario en este caso una posición de poder del asediador.

Al tenor de las normas indicadas en el párrafo anterior, resulta evidente que si un empleador, o quien haga sus veces, al tenor del art. 4o. del Código del Trabajo, incurre en actividades de chantaje sexual, amenazando con despedir o condicionando remuneraciones, u otros beneficios o medidas de carácter administrativo tales como traslados, cambios de jornada, capacitación, carteras de clientes o calificaciones, modalidades a cambio de exigencias de tipo sexual incurre en falta de probidad, esto es "bondad, rectitud de animo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar", conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Igualmente, es posible considerar que incurre en una omisión o imprudencia temeraria que afecta al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores y particularmente a la salud de éstos, si aquel empleador no precave, sabiendo o debiendo saber, de la existencia de practicas de acoso sexual dentro de su empresa, particularmente en sus formas mas duras y con tanta mayor razón, si, a consecuencia de ello, se ocasionan perjuicios de salud para sus trabajadores.

Paraguay ha ratificado el Convenio 111 (1958) sobre Discriminación: Empleo y ocupación, que prohíbe cualquier discriminación basada, entre otros motivos, en el sexo y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo estos términos tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como las condiciones de trabajo en su acepción más amplia. El concepto de acoso sexual se reconoce como una forma particular de discriminación fundada en el sexo.-

No obstante, la Resolución de la O.I.T., sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, adoptada el 27 de junio de 1985, en su párrafo 5, dentro del apartado de condiciones y medio ambiente de trabajo se apunta que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican la condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores", por lo que se determina la necesidad de que "las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchas contra tales hostigamientos y a impedirlos".-----

SITUACION DEL ACOSO SEXUAL EN NUESTRA LEGISLACION.

La figura del acoso sexual se incorpora a nuestra legislación con la sanción del nuevo Código del Trabajo en 1995, en 2 de sus artículos: el Art. 81 inc. w) como causa justificada de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, que textualmente dice: "**Los actos de acoso sexual consistentes en amenazas, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier superior jerárquico**"; y en el Art. 84 inc. d) entre las causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, al decir: "**Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares o dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos**".-----

Como se ve nuestra ley contempla el chantaje sexual, conocido también como acoso sexual "vertical" por la posición de mando o jerarquía entre el sujeto activo y pasivo, indicando las formas en que ella puede producirse, ya sea, por amenazas, presión, hostigamiento o manoseo sobre el trabajador, hombre o mujer, por parte de los representantes del empleador, jefes, o superior jerárquico. Sin embargo, se omite la figura del acoso sexual "ambiental" u "horizontal", que comprenden incitaciones sexuales inoportunas, o manifestaciones verbales o no verbales o física de índole sexual con la finalidad de coartar la actuación laboral de una persona, o crear un ambiente hostil de intimidación o abuso, por parte de personas que no tienen una posición de poder frente a la víctima, haciendo que sólo pueda ser sujeto activo de esta infracción el empleador o su representante.-----

En el caso indicado precedentemente, denunciado el hecho, el empleador, si lo estima procedente, se halla facultado a despedir al subordinado que haya incurrido en este tipo de actitud ofensiva, precautelando la dignidad y el puesto de trabajo de la víctima, imponiendo al ofensor el máximo de la sanción prevista en nuestra ley. En caso contrario, o cuando se trate del propio empleador, faculta al trabajador a poner término al contrato de trabajo con el pago de los beneficios legales establecidos por los Arts. 84 y 85 del C.T., con lo cual la víctima sólo obtiene como reparación de la conducta del empresario la extinción de su contrato de trabajo y una indemnización equivalente a la del despido sin causa y falta de preaviso. -----

La promoción, ascensos y modificaciones de las condiciones de trabajo es otro grupo importante de consecuencias que en el ámbito de su relación laboral se produce para la víctima del trato vejatorio que nos ocupa. Ven perjudicadas sus...//...



El acoso sexual y los Derechos Fundamentales.

Un enfoque amplio del tema nos lleva a la necesidad de abordar la posibilidad de vulneración de ciertos principios fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, y en este sentido los autores (Pablo Lazo Gandi; Ma. del Mar Serna Calvo, y la jurisprudencia extranjera) coinciden en señalar que principios tales como : el Derecho al respeto de la dignidad, el Derecho a la no discriminación por razón de sexo, el Derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral, constituyen algunos de los más afectados por el acoso sexual y en muchos casos se utiliza cuando la legislación, como en nuestro caso, otorga una protección insuficiente a la víctima del trato vejatorio. -----

Así, la jurisprudencia de los Estados Unidos, en sus primeros fallos protegían casos extremos de acoso sexual como actos físicos inaceptables, pero a partir de 1977, y mediante dos importantes fallos, Bernes vs. Costle, 561 F. 2d. 934 de 1977 y Bundy vs. Jackson, 641 F. 2d. 934 de 1981, establecieron los fundamentos de una nueva doctrina que sancionó el acoso sexual como forma de discriminación basada en el sexo, por considerar que "no se hubiese solicitado la participación de la demandante en una actividad sexual de no haber sido por su condición femenina...". Al igual, una interesante sentencia de Costa Rica, del año 1993, indica que "el hostigamiento sexual ejercido por el accionante, altera la armonía laboral que debe imperar en toda institución, pero sobre todo, limita las oportunidades reales de una persona para desempeñarse en el trabajo, y desarrollar sus potencialidades, incidiendo también en el rendimiento general. Significa un trato discriminatorio para una persona, en razón de su sexo, y como tal violenta los instrumentos legales que garantizan el respeto a la dignidad humana...".-----

La Constitución Nacional .

La carta magna del país, garantiza convenientemente los siguientes derechos relacionados con nuestro tema: 1 El derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas, así como en su honor y en su reputación (Art. 3o.); 2. Nadie será sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes (Art. 5o.); 3. La igualdad ante la ley (Art. 46,47 y 48); 4. Se garantiza el derecho a la protección a la intimidad, de la dignidad y de la imagen privada de las personas (Art. 33); 5. Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas . (Art. 86); 6. No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivo étnicos, de sexo, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. (Art. 88) -----

Todo lo cual nos permite sostener que este amplio abanico de posibilidades permitirá también un desarrollo amplio de la jurisprudencia nacional que se vaya generando paulatinamente, que en el caso específico del acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo, podría perfectamente encuadrarse dentro de las normas del art. 88 de la Constitución Nacional y 9o. del Código del Trabajo.---

TRATAMIENTO EN LAS NORMAS INTERNACIONALES Y EN EL DERECHO COMPARADO

Organización Internacional del Trabajo

CONCEPCION SANCHEZ GODDY

ZENYIDA DELGADO B.

0903 MAY 2000

RAMIRO BARRUZ

MIRYAM PEN



PODER JUDICIAL

JUICIO. "Carmen Sachelaridi Knutson c/ COOPERATIVA SANTISIMO REDENTOR LIMITADA s/ cobro de guaranies en div. conceptos"

...//...condiciones de trabajo como consecuencia de rechazar o reclamar ente el empresario por las conductas de las que es objeto, no pudiendo equipararse estos graves perjuicios con los escasos efectos que sobre el sujeto activo se producen, dice Ma. del Mar Serna Calvo, y que nuestra legislación no la contempla.-----

Pruebas en materia de acoso.

En España se sigue esta corriente, pero basada en texto legal de una nueva normativa procesal laboral de 1990 cuyo art. 96 establece "en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad" (Ma. del Mar Serna Calvo. Ob. Cit. pág. 42). En ese orden de ideas también, la jurisprudencia pacífica y constante de nuestros tribunales establecen el principio de la inversión de la prueba y en especial del despido, basado en el principio de la estabilidad general contenida en el art. 67 del C.T. inc. n), y de allí que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de acoso sexual corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.-----

Formuladas estas aclaraciones previas, corresponde analizar la situación específica que nos convoca.-----

Caso de Autos.

El caso que nos ocupa, presenta características bastante particulares, además de su lenta tramitación (5 años en primera instancia) ya que se trata de una denuncia por acoso sexual formulada por tres empleadas de la misma firma contra el gerente de la misma, donde todas ellas, una vez generado el conflicto, y que de una u otra forma se retiraron de la empresa. Así mismo, la empresa dispuso la instrucción de un sumario en averiguación de los hechos, con resultado adverso para las denunciantes, siendo la Sra. Sachelaridi de Knutson, la única que promovió la presente demanda.-----

El inferior entendió que las testificales a fs. 177, 185 y 186 de autos no aportaron nada para esclarecer el hecho. Sin embargo, el testigo Andrés Chamorro dijo "que vió en un Motel denominado Imperio que queda a 2 cuadras de 1o. de Marzo, cuando el mismo se encontraba en el lugar casualmente, vió un auto que estaba saliendo del Motel, dentro del cual vió a una persona conocida, quién resultó ser la Sra. Cármen, quién dentro del auto realizaba gestos como para ser reconocida con una expresión desesperada, pero el compareciente no pudo acercarse al auto, pues al percatarse el conductor del vehículo de la situación, se alejó raudamente por otra salida que cuenta el Motel. Agrega que el vehículo era obscuro y estaba con todos los vidrios cerrados" (fs. 177). A su vez, el Sr. Simón Dionisio Gómez Villasanti, dijo que "la actora le comentaba que el Gerente Sr. Augusto Godoy le acosaba sexualmente"(fs. 185), y Antonio Ibarrola afirmó que "había rumores de que la actora sufría acosos sexuales por parte del Gerente Augusto Godoy" (fs. 186), todo ellos funcionarios de la Cooperativa demandada. En cuanto a los testigos ofrecidos por la empresa, el Sr. Ramón Mora Gamarra dijo que "por comentarios entre sus compañeras de trabajo pudo enterarse que sí el Señor Godoy realizaba propuestas deshonestas a sus demás compañeras"(fs. 181 y vto.), A su turno Ignacia González de Mendoza dijo "que si puede decir que el Sr. Augusto

Handwritten signature and date: 28 MAY 2011

Stamp: PODER JUDICIAL, MIRYAM PEREZ

Stamp: RAMIRO BARBOZA

Handwritten signature and stamp: CONCEPCION SANCHEZ GODOI

Godoy, llevó a la Sra. Carmen Sacheleridi hasta la Sucursal No. 2 de la Cooperativa, pero no puede saber lo que luego paso" (fs. 179) siendo ella la Secretaria de la Gerencia. Estas afirmaciones vienen a confirmar, en gran parte, los hechos denunciados por las afectadas, tanto en la Comisaria Policial (fs.9) como ante la Autoridad Administrativa del Trabajo (fs. 10), y en especial en el caso de la actora, quién sostuvo, al igual que las demás, que fue conducida por el Sr. Godoy a un Motel en la zona de Lambaré, después de visitar la Sucursal 2 de la Cooperativa (fs. 11). En cuanto al Sumario Administrativo (fs. 15 al 131 de autos) instruido por la empresa, en el caso que nos ocupa, presenta contradicciones, ya que en su resolución el juez instructor a fs. 124 de autos, dice que los "testigos citados por la denunciante no aportaron absolutamente nada para el esclarecimiento de los hechos", mientras que en sede judicial el Sr. Ramón Morá Gamarra, uno de los incluidos en el sumario, dijo haberse enterado por su compañeras de trabajo de que el Sr. Godoy realizaba propuestas deshonestas a las mismas (Fs. 181). Por otra parte Leonor Fretes de Lugo y Celia de Mazó, cuyas declaraciones el sumariante las consideró fundamentales, no se presentaron en juicio a confirmar sus afirmaciones, ofreciendo la empresa la deposición de otras personas, que más bien, ayudaron a la posición de la actora, tal como se tiene relatado más arriba. Todo ello hace que deba restarse credibilidad al mencionado sumario.-----


En estas condiciones, existen en el expediente elementos de juicio suficientes para deducir la conducta injuriosa e indebida del Señor Godoy, haciendo que resulte más convincente la posición de la actora, más aún cuando el afectado ni siquiera, se presentó a prestar declaración, haciendo efectivo, el inferior, el apercibimiento de ley y teniéndolo por confeso (f.174). -----


Por tanto, no existen dudas de que el hostigamiento sexual ejercido por el Señor Augusto Godoy, Gerente de la firma demandada, alteró la armonía laboral que debe imperar en toda institución, hasta el extremo de que tres funcionarias de la empresa quedaron sin trabajo, limitando las oportunidades reales de progreso y desarrollo de sus potencialidades, además del daño económico que significó la pérdida del empleo. A más de constituir un caso típico de acoso sexual por chantaje que nuestra legislación la contempla expresamente en el Art. 81 inc. w), en concordancia con el Art. 84 inc. d), significa además, un trato discriminatorio para una persona, en razón de su sexo, y como tal violenta las normas de los Arts. 88 de la Constitución Nacional y 9o. del Código del Trabajo. Voto por la revocatoria de la resolución apelada, debiendo hacerse lugar a la presente demanda, y condenando a la Cooperativa Santísimo Redentor al pago de los beneficios reclamados, de conformidad con el Art. 85 del C.T., en concepto de indemnización por despido, preaviso, aguinaldo, vacaciones e indemnización complementaria equivalente a 4 meses de salarios, más la indemnización compensatoria del 20%, conforme a la liquidación que se practique por secretaria oportunamente. -----

A SU TURNO LAS CONJUECES CONCEPCION SANCHEZ y MIRYAM PEÑA DIJERON: Que, adhieren al voto del colega preopinante por sus mismos fundamentos. -----

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando los señores Miembros por ante mí de que certifico, quedando acordada la Sentencia que sigue a continuación:


CONCEPCION SANCHEZ GODOY


RAMIRO BARBOZA


MIRYAM PEÑA


SENTENCIA No. 40 -



PODER JUDICIAL

JUICIO. "Carmen Sachelaridi Knutson c/ COOPERATIVA SANTISIMO REDENTOR LIMITADA s/ cobro de guaraníes en div. conceptos"

ASUNCION, 26 de mayo de 2.000.-

VISTO: los méritos que ofrece el acuerdo precedente, el Tribunal del Trabajo Segunda Sala;

RESUELVE:

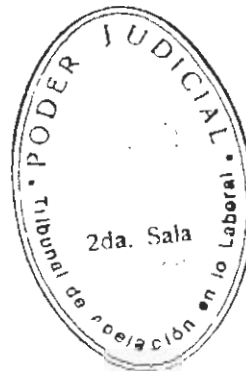
1. REVOCAR, con costas, la resolución apelada.-----
2. ANOTAR, registrar y remitir copia a la Excm. Corte Suprema de Justicia. -

Ante mí:

CONCEPCIÓN SANCHEZ GODOY

RAMIRO BARBOZI

MIRYAM PEÑA



Handwritten notes: "CARMEN SACHELARIDI KNUTSON", "23 MAY 2000", "DPTO. AV. B"