



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Dictamen

Número:

Referencia: Dictamen - Expediente Electrónico EX-2022-19459878- -APN-INADI#MJ - VILLALBA MARIA RITA C/ CENCOSUD JUMBO; CARABAJAI NESTOR GABRIEL; DOMINGUEZ, JESICA NOEMI; ARIAS, GABRIEL ALEJANDRO Y SEXA RAMOS, VICTOR DANIEL.-

EX-2022-19459878-APN-INADI#MJ -
VILLALBA MARIA RITA C/ CENCOSUD JUMBO;
CARABAJAI NESTOR GABRIEL; DOMINGUEZ,
JESICA NOEMI; ARIAS, GABRIEL ALEJANDRO Y
SEXA RAMOS, VICTOR DANIEL. -

Llegan las actuaciones a esta Dirección de Asistencia a la Víctima, con el objeto de que se determine si los hechos denunciados encuadran dentro de las previsiones de la Ley N.º 23.592 (B.O. 5-9-88), normas concordantes y complementarias.

- I -

DESCRIPCIÓN DEL CASO

La Sra. Maria Rita Villalba formuló una denuncia contra Cencosud Jumbo, Nestor Gabriel Carabajal, Jesica Noemi Dominguez, Alejandro Gabriel Arias y Victor Daniel Sexa Ramos.

El motivo de la denuncia se vinculó a que, la denunciante con fecha 23 de septiembre de 2021, se comunicó con la secretaria de organización del Sindicato de Empleados de Comercio, y manifestó sus deseos de postularse gremialmente.

Detalló que con fecha 12 de octubre de 2021, recurrió al gremio de comercio, y fue entrevistada por el Sr. Bruzzo.

Concretamente, refirió que este le dijo textualmente las siguientes palabras: "¿quienes son ustedes para pensar que pueden ganar las elecciones gremiales?" (...) "por más que los compañeros los elijan no es válido" (...) "yo no puedo dudar del delegado, la convocatoria fue pegada en tiempo y forma, y seguro algún compañero tiene problemas personales con los delegados y es por eso que a ustedes los incentivan a participar políticamente, lo que no es correcto."

Refirió que el día 12 de octubre de 2021 concurrió a su lugar de trabajo, y en dicho momento se les informó a ella y a sus compañeros que se postulaban gremialmente, que las elecciones se realizarían el día 13 de octubre del año indicado.

Posteriormente, detalló que el día 13 de octubre, previó a las elecciones, fue violentada por el denunciado, el Sr. Carabajal.

Describió que recibió por parte del Sr. Carabajal un trato despectivo y discriminatorio, el cual se encontraba motivado en su involucramiento en la política gremial, y que en una ocasión se refirió a ella como "papa frita".

Detalló que en el marco de las elecciones, al momento del conteo de los votos no se les permitió que hubiera testigos, ni permitió que la Lista Dos (Integrada por la denunciante, y por el Sr. Gil), presenciara el recuento de los votos.

Concluyó su denuncia manifestando que los denunciados, ejercieron violencia física y maltrato psicológico contra ella. Detallando que, los actos discriminatorios no se limitaron a los delegados y al cuerpo de delegados, sino que se han expandido a todos los trabajadores que han participado en distintas medidas de fuerza.

Es pertinente tener en cuenta que, según consta en órdenes 27/33, se corrió traslado de la denuncia a todos/as los/a denunciados/a.

Los/a denunciados/a, pese a estar efectivamente notificados/a según consta a orden 34, no realizaron ningún tipo de presentación en el marco del procedimiento.

En estas condiciones, pasan las actuaciones para su dictamen.

- II -

ADVERTENCIA PRELIMINAR Y ALCANCE DEL PRESENTE

A modo de premisa esencial, debe delimitarse el ámbito de competencia

del INADI, tendiente a determinar la existencia o inexistencia de un acto o conducta discriminatoria en los términos de la Ley N.º 23.592, normas concordantes y complementarias, y, en consecuencia, establecer el curso de acción correspondiente conforme lo establecido en la Ley N.º 24.515 (B.O. 3-8-95).

Debe señalarse que la actividad probatoria obrante en estas actuaciones administrativas es indiciaria, a los fines de establecer el encuadre normativo de la situación fáctica descripta.

- III -

ENCUADRE NORMATIVO

A fin de evaluar un acto o práctica discriminatoria debe recordarse que la Ley N.º 23.592 establece en su artículo 1 que "*...Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán 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...*".

Nuestra Constitución Nacional fijó los principios de igualdad y no discriminación mediante sus artículo 16 y 75 inciso 23.

Asimismo, mediante el artículo 75 inciso 22 se consagró jerarquía constitucional a un cúmulo de instrumentos internacionales de derechos humanos, mediante los cuales se pretende ampliar la tutela de todos los derechos inherentes a la dignidad humana, protegiendo con vehemencia a grupos históricamente vulnerados.

Es así como *la Declaración de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos* son algunos de los documentos que vedan internacionalmente la discriminación y la exclusión.

Según el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, los Estados Parte se comprometen a garantizar "*...el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos...*".

Asimismo, se garantiza el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la misma ley.

Por su parte, mediante el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, los Estados se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en

el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente.

A su vez, el artículo 22 establece que *"1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses ."*

Por su parte, el Convenio 87 de la OIT *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (1948), establece en su artículo 11 que *"Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación."*

Asimismo, El *Convenio N.º 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva* (1949) refiere en su artículo 1 que *"...Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo... 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo"* . (el subrayado me pertenece)

Asimismo, dicho Convenio refiere que *"...las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración..."*.

Desde el punto de vista interno, la Constitución Nacional en su artículo 14 bis garantiza al trabajador la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, quedando garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación, arbitraje y el derecho de huelga.

Además, los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

En este sentido, es sancionada la Ley N.º 23.551 de *Asociaciones Sindicales* (B.O. 23-4-88).

El artículo 7 de la norma receptó el principio de no discriminación al expresar que *"...las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados; siendo también este principio extensivo respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior..."*.

Respecto a la tutela sindical la ley establece que *"...todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad*

sindical garantizados por la presente ley podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente...". (el subrayado me pertenece)

La norma citada reconoce personería jurídica a toda entidad con su simple inscripción, sin embargo, en materia de derechos la ley efectúa una clara diferencia entre aquellos reconocidos a las inscriptas y algunos exclusivos para las que lograsen la personería gremial, por su nivel de representatividad.

No obstante, el principio de igualdad y no discriminación abarca ambos supuestos, y debe ser garantizado a ultranza.

Ahora bien, en el título de *prácticas desleales* la ley dispone que serán consideradas como tales, entre otras, "...*Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas; (...) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley...*".

La discriminación genera violencia, por el solo hecho de la desigualdad que provoca entre las personas. Al respecto, la Recomendación N.º 19 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), explícita en el artículo 1 que "*la definición de discriminación incluye la violencia basada en el género, esto es la violencia que es ejecutada directamente contra la mujer por ser mujer, o que afecta a la mujer desproporcionadamente*". La Convención de Belén do Pará, adoptada en Brasil prescribe que "*debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado*". La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (20-12-93), reconoce que ésta "*...constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre...*".

En la discriminación por género las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos; la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros. Las diferencias de género están relacionadas con las diferencias de sexo (diferencias biológicas). Al respecto, la violencia de género en el trabajo puede definirse como "*toda discriminación o agresión verbal, física, psicológica y sexual, originada en las relaciones desiguales entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral*" (<http://diarioepoca.com/514376/violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral/>).

En el ámbito del derecho interno, la Ley N.º 26.485 (B.O. 14-4-2009), de "*Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*", y su Decreto Reglamentario N.º 1011/10,

contempla la violencia de género en sus diversas formas: física, sexual, económica, patrimonial, psicológica y simbólica. Incorpora a la discriminación en el trabajo como una de las formas en que se manifiesta la violencia laboral contra las mujeres. La Ley dispone la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres. Desarrolla el concepto de "*relación desigual de poder*", la que se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombre y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Consagra y reivindica el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y sin discriminaciones en todos los órdenes de la vida.

- IV -

ELEMENTOS PROBATORIOS.

La Sra. Villalba acompañó como prueba documental, según consta a órdenes 5/12, constancias de una denuncia por los mismos hechos radicada ante el Ministerio Público Fiscal, y que tramitó bajo la Investigación Preparatoria Penal (IPP) 224678/2021-0.

Asimismo, se visualiza en la prueba documental aportada, una cédula de notificación de una sentencia de la causa N° 215215/2021, emitida con fecha lro de noviembre de 2021, firmada por la Dra. Karina Andrade, Jueza del Juzgado N° 15 Secretaría N° 29, del Fuero Penal, Contravencional y de Faltas, perteneciente al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Debe tenerse presente que, según surge de la exposición de motivos que realizó la jueza actuante, los hechos denunciados en sede penal son idénticos a los que la denunciante denunció ante este organismo.

De esta manera, debe tenerse presente que la jueza firmante, Dra. Karina Andrade, determinó prohibir a Nestor Gabriel Carabajal contactarse con Maria Rita Villalba, ya sea personalmente, por mensajería de texto, correo electrónico, por terceras personas o por cualquier otro medio.

Asimismo, ordenó al Sr. Carabajal el cese de cualquier acto de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia Maria Rita Villalba.

Un elemento a destacar de la sentencia analizada es que la jueza precisó: "hacer saber que en atención a la relación de trabajo en la

que está circunscripta el vínculo entre el imputado y la denunciante, entiendo necesario dejar asentado que las medidas ordenadas se enmarcan a todo lo atinente a lo que no es estrictamente laboral".

Además, la denunciante acompañó como prueba documental cartas documento y telegramas laborales remitidos por ella, y que tenían como destinatarios el Sindicato de Empleados de Comercio, y CENCOSUD JUMBO.

Se hará hincapié en uno de los telegramas laborales.

Con relación al telegrama Ley N° 23.789 dirigido a CencoSud, el mismo data de fecha 25 de octubre de 2021. En el telegrama la denunciante denuncia estar sufriendo hostigamiento, maltrato, discriminación y persecución por parte del Sr. Nestor Gabriel Carabajal. En un párrafo del telegrama, describió que el día 13 de octubre el Sr. Carabajal la amenazó de muerte y la golpeó.

Concluyó el telegrama intimando a Cencosud al cese del hostigamiento hacia sus compañeros de trabajo y hacia su persona, bajo apercibimiento de iniciar acciones gremiales, administrativas, penales y laborales.

También obra como prueba documental, constancia de diversos apercibimientos emitidos por su empleadora, la empresa Cencosud, por diversos motivos, como llegadas tardías injustificadas, ausencias injustificadas, y sustracción indebida de algún producto que se debe en las sucursales de Cencosud.

Es pertinente señalar que se observa de la prueba acompañada que la Sra. Villalba rechazó los apercibimientos y los hechos imputados, denunciando que la actividad sancionatoria aplicada por la empresa es un ilegítimo ejercicio de las facultades que la ley laboral le confiere, respondiendo a una persecución sindical debido a su activismo gremial. Frente a ello, exhortó a la empresa a abstenerse de continuar teniendo conductas de este tipo.

Además, dentro de la prueba documental aportada por la denunciante, corresponde tener en consideración la carta documento OCA CAA52040282 y CAA51870989, remitida por parte de Cencosud a la Sra. Maria Rita Villalba y al Sr. Nicolas Gerardo Gil.

En dichas misivas la empresa deja constancia que se encuentra investigando la denuncia contra el Sr. Néstor Gabriel Carabajal. Y que, sin perjuicio de ello, no le consta que los hechos ni las circunstancias que habían denunciado, hayan sucedido.

Con relación a las cuestiones gremiales, destacó que a la empresa no le consta que el Sr. Gil haya estado postulado a delegado personal, y en cualquier caso, se trata de asuntos ajenos a la compañía y por lo tanto, no le constan.

Asimismo, la denunciante acompañó capturas de pantalla donde se

visualizan conversaciones con compañeros de trabajo sobre las situaciones sindicales que estaban viviendo en el empleo.

Por último, debe tenerse presente que la denunciante acompañó imágenes suyas, donde se observa una lesión sobre su abdomen.

A orden 38 obra la declaración testimonial del testigo Nicolas Gerardo Gil, testigo ofrecido por la parte denunciante.

Con relación a las declaraciones del Sr. Gil, el testigo declaró que es compañero de trabajo de la Sra. Villalba desde hace 3 años.

Continuó su declaración refiriendo que es empleado de CENCOSUD desde hace 7 años, y que cumple funciones en el área de lácteos y cajas.

Prosiguió su declaración manifestando que conoce al Sr. Carabajal, ya que es delegado sindical en la sucursal donde él presta tareas.

Posteriormente, se refirió a cómo era el vínculo entre el Sr. Carabajal y la Sra. Villalba. Sobre esto, refirió que antes de las elecciones la relación era "normal, de compañeros de trabajo". Y que, posteriormente a las elecciones, ya no hubo ni trato ni saludo entre ellos.

A continuación, detalló que conoce a la Sra. Jesica Dominguez, ya que es delegada de su sucursal, y que la conoce desde hace 7 años y medio.

Luego se explayó sobre cómo era la relación entre la Sra. Dominguez y la Sra. Villalba. Con relación a este vínculo, explicó que tenían un trato normal previo a las elecciones. Y que posteriormente a las elecciones, concretamente, desde que manifestaron que se iban a postular para delegados, cambió el trato.

Posteriormente, el testigo declaró que sabía y le constaba que la Sra. Villalba quería presentarse en las elecciones gremiales del sindicato.

Testificó que el deseo de postularse como delegados surgió por las irregularidades y arbitrariedades que había por parte de los delegados con mandato vigente en el trato hacia sus compañeros.

Declaró que, a partir de esa percepción, en primer término querían tener un diálogo con los delegados con mandato vigente, y nunca fueron recibidos. A su vez, refirió que en el local se empezó a correr el rumor de que ellos eran los malos.

En concreto, manifestó que la convocatoria a elecciones fue comunicada y "pegada tarde" y a partir de ello, no pudieron postularse legítimamente.

Indicó que en el día de las elecciones los trataban mal, los discriminaban, y que la actitud de la empresa fue la de no permitirles que estén en el local porque no estaban postulados "legalmente".

Refirió que no hubo diálogo con los delegados, y que el Sr. Carabajal la increpó, diciéndole que "era una papa frita" y "que se la iba a comer". Detalló que hubo una marcada tensión en el ambiente.

Relató que en el marco de la elección, había un colaborador del Sindicato de Comercio, y que este sujeto se: "llevaba la urna, la paseaba, no quería que estén ellos en el conteo fiscalizando el resultado de la urna".

Alegó que todo esto se dio en el comedor, donde habitualmente almuerzan y cenan.

Enfatizó en que ese día, a las 17:30 querían estar presentes en el conteo, y sin embargo, el colaborador del Sindicato de Comercio no quería ni permitía que estén presentes y sepan el resultado.

Testificó que "en el momento del conteo el delegado Carabajal mediante un golpe de puño sacó a la Sra. Villalba, y a partir de ello, se puso todo tenso".

Refirió que la Sra. Villalba dio aviso sobre esto al gerente y al subgerente de CENCOSUD, y estos le manifestaron que no se podían meter porque era un tema sindical. Aclaró que todo esto sucedió en horario laboral.

El testigo en su testimonio enfatizó que no tuvieron acceso al conteo o al resultado. Y que ellos habían ganado las elecciones, pero como no estaban legítimamente postulados en, no eran válidas.

A su vez, destacó que el gerente y el subgerente no hicieron las denuncias debidas.

Relató que a partir de ese día se dieron practicas de maltrato y discriminación hacía la Sra. Villalba.

En ese sentido, manifestó que en diciembre de 2021 suspendieron a la Sra. Villalba por comer un sanguchito de miga vencido, decomisado. Y que fue suspendida por eso.

Asimismo, relató que la denunciante sufrió apercibimientos por llegadas tarde, cambios arbitrarios.

El Sr. Gil sostuvo que él también sufrió esta práctica arbitraria y discriminatoria, y que a él, lo habían suspendido.

El testigo finalizó su testimonio declarando que hubo discriminación, maltrato, cambio de sectores y aislamiento luego de las elecciones. Indicando que posteriormente a toda esta situación a la Sra. Villalba la reubicaron en otro sector, y de este modo la separaron de sus compañeros.

No restando más prueba por analizar, se procede a analizar el caso.

- V -

ANÁLISIS DEL CASO.

Corresponde poner de manifiesto que en aquellos casos que versan sobre discriminación, la doctrina y jurisprudencia ha ido flexibilizando la exigencia probatoria atento las grandes dificultades a las que se han enfrentado las víctimas en el afán de lograr reunir aquellos elementos que creen convicción respecto de sus dichos, produciéndose consecuentemente una revictimización indeseada.

En virtud de lo cual, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo "*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*", con sentencia del 15 de noviembre de 2011, fijó precedente en la cuestión.

Allí la Corte estableció que *"...lo más frecuente, (...) es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar [...] tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación..."* concluyendo en que *"...resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo [discriminatorio], con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica..."*.

En igual sentido, en el fallo "*Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo*" con sentencia del 20 de mayo de 2014, la Corte recordó que *"...la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable, de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja (...) y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor y la información y archivos que podrían servir de elementos de prueba, están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación. Para compensar estas dificultades, el Tribunal ha elaborado un estándar probatorio aplicable (...) En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia..."*.

Considerando lo antedicho, es factible afirmar que de la prueba ofrecida por la denunciante se pudo constatar la existencia de actos y conductas discriminatorias perpetradas por parte del Sr. Nestor Gabriel Carabajal contra la Sra. Maria Rita Villalba.

En este sentido, a través de las constancias obrantes en autos, se puede dilucidar que el denunciado ha realizado acciones tendientes a menoscabar el derecho a la libertad sindical que tiene la denunciante.

Se llega a esta conclusión teniendo en consideración la sentencia de la causa N° 215215/2021, del Juzgado N° 15 Secretaría N° 29, del Fuero Penal, Contravencional y de Faltas, perteneciente al Poder Judicial de

la Ciudad.

Sobre esta sentencia, debe tenerse presente, como se ha hecho referencia en el apartado anterior, que en base a la exposición de motivos que realizó la jueza actuante los hechos denunciados en sede penal son idénticos a los que la denunciante denunció ante este organismo.

De esta manera, en sede penal se determinó prohibir a Nestor Gabriel Carabajal contactarse con Maria Rita Villalba, ya sea personalmente, por mensajería de texto, correo electrónico, por terceras personas o por cualquier otro medio.

Asimismo, ordenó al Sr. Carabajal el cese de cualquier acto de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia Maria Rita Villalba.

En conclusión, en sede penal se confirmó el acto de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realizó el Sr. Carabajal contra la denunciante.

A su vez, debe tenerse presente lo manifestado por el testigo Gil, ofrecido por la parte denunciante.

Según se puede extraer de su declaración, dicho testigo visualizó y constató actos de hostigamiento, menosprecio y violencia, por parte del Sr. Carabajal contra la denunciante.

Concretamente, el Sr. Gil testificó que el día 13 de octubre de 2021, en el marco de las elecciones, no se les permitió a los integrantes de la lista de la que formaba parte la Sra. Villalba estar presente en el conteo de los votos.

Además, especificó que fue testigo de que en el momento del conteo, el Sr. Carabajal mediante un golpe de puño sacó a la Sra. Villalba de la sala del conteo, y a partir de ello, el ambiente se puso tenso.

Ahora bien, en esta instancia de este dictamen debe tenerse presente que el denunciado, pese a estar efectivamente notificado, no ha realizado ningún tipo de presentación que tienda a derribar los actos y conductas discriminatorias denunciadas.

Sumado a ello, según surge de la declaración testimonial del testigo Gil, debe destacarse el obrar discriminatorio del representante del Sindicato de Empleados de Comercios.

En este sentido, de la declaración del testigo, se extrae que el representante del Sindicato se llevaba la urna, y no les permitió a los integrantes de la lista de la Sra. Villalba estar presentes y observar el momento del conteo.

De esta manera, no se puede arribar a otra conclusión que entender que la práctica del representante sindical, y por ende, del Sindicato de Empleados de Comercios como lesiva, arbitraria y restrictiva de los derechos sindicales de la Sra. Villalba y del resto de los miembros de los integrantes de la lista.

Sobre la actuación del representante del Sindicato, corresponde realizar las siguientes formulaciones:

¿Que lo facultaba a decidir el ingreso a determinados afiliados al sindicato y no a otros al espacio de conteo de los votos?

¿Cuál era el fundamento objetivo que le permitía trasladar la urna de un lugar a otro durante la votación?

La actuación del representante del Sindicato, según se puede extraer de la prueba aportada, fue arbitraria y discriminatoria de un determinado sector de los afiliados al sindicato, concretamente, discriminatoria contra la lista que integraba la Sra. Villalba.

En virtud de las consideraciones expuestas, es dable afirmar que existen elementos suficientes que permiten inferir que existió una actitud antisindical por parte del Sr. Nestor Gabriel Carabajal y del Representante del Sindicato de Empleados de Comercio contra la Sra. Villalba y la lista N°2 en el marco de las elecciones realizadas el 13 de octubre de 2021.

Con relación a las denuncias formuladas contra Jesica Noemi Dominguez, Gabriel Alejandro Arias y Victor Daniel Sexa Ramo, corresponde hacer hincapié en que no surge del formulario de denuncia, ni de la prueba aportada, cuales son los hechos u actos discriminatorios que se les imputan.

De esta manera, no se puede concluir en que dichos sujetos denunciados hayan realizado prácticas o actos discriminatorios contra la denunciante.

Ahora bien, resta analizar la existencia de prácticas discriminatorias por parte de la empresa CENCOSUD JUMBO, empleador de la denunciante.

Sobre la empresa denunciada, corresponde referir que centralmente, se evalúa su comportamiento con relación a lo estipulado en la Ley N° 26.485, de "Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales".

Dicho marco normativo contempla la violencia de género en sus diversas formas, incluidas la física. Asimismo, incorpora a la discriminación en el trabajo como una de las formas en que se manifiesta la violencia laboral contra las mujeres.

Con relación a esto, debe tenerse presente que la denunciante manifestó haber sufrido una situación de violencia física concreta por parte del Sr. Nestor Carabajal.

Esto, como se ha hecho referencia precedentemente, ha sido acreditado en sede penal, y testificado por un testigo que presencié la situación.

De este modo, resulta pertinente objetar el comportamiento y la actitud de la empresa empleadora. La empresa Cencosud lejos de velar por la integridad física y psíquica de la trabajadora, dejó que el hecho sucediera, alegando que era una cuestión sindical y no debía involucrarse en el tema. (Esto surge de la declaración testimonial del testigo Gil)

Asimismo, debe destacarse que la empresa denunciada no ha acreditado la implementación de algún tipo de protocolo, sanción o mecanismo de reproche al empleado que realizó la práctica violenta contra la denunciante.

En consecuencia de todo esto, se concluye que Cencosud Jumbo al no disponer de mecanismos preventivos y protectorios de la integridad de sus trabajadores/as asegurando que estos/as puedan ejercer adecuadamente su derecho a la libertad sindical, en un contexto de armonía y libre de violencias, ha perpetrado una práctica discriminatoria contra la denunciante.

Para finalizar este dictamen, resulta relevante advertir respecto del alcance que la jurisprudencia y doctrina nacional e internacional le ha dado al respeto por las garantías de los derechos sindicales:

En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que *"...la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus iuris de los Derechos Humanos..."* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Baena Ricardo y otros, sentencia de 2 de febrero de 2011).

Es así que, ante la solicitud consultiva del gobierno de Panamá en 2014, la Corte afirmó que la libertad sindical debe incluir no sólo la protección de los trabajadores y trabajadoras individuales, sino también la de sus sindicatos en tanto organizaciones, ratificando la importancia de los mismos como indispensables para salvaguardar el derecho de los trabajadores y confiriéndoles la protección garantizada por el artículo 8 del Protocolo de San Salvador para los trabajadores que reclaman justicia frente a empleadores y Gobiernos (Opinión Consultiva Oc-22/16 De 26 De Febrero De 2016 Solicitada Por La República De Panamá).

Analizados los extremos planteados, resulta pertinente advertir a las partes del compromiso asumido en pos de la protección y garantía del pleno ejercicio del derecho sindical de los trabajadores y de los

sindicatos como entidades encargadas de su representatividad, recomendando la abstención de cualquier acto o conducta reprochable que pueda obstaculizarlo, atentando contra el cumplimiento de las obligaciones asumidas en la materia.

Con relación a si la ley antidiscriminatoria se aplica a las relaciones laborales como la presente, hay que recordar que la Corte Suprema de Justicia ya ha dicho que *"Que este orden de ideas conduce, sin hesitación, a descartar de plano la pretendida inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, por tres razones, además de la que será expresada en el considerando siguiente. Primeramente, nada hay en el texto de ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario. Seguidamente, "la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como 'santuarios de infracciones': se reprueba en todos los casos"* (Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes, cit., voto del juez García Ramírez, párr. 20). En tercer lugar, revista una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en dicho ámbito. En efecto, la relación laboral, si algo muestra a los presentes efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad..." (CSJN, Fallos 333:2306, consid. 6). Y asimismo, la vulneración a la libertad sindical es un acto discriminatorio, como establece el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT ya citado.

- VI -

CONCLUSIÓN

Por los motivos expuestos, considero que la conducta denunciada encuadra en los términos de la Ley N.º 23.592, normas concordantes y complementarias precedentemente citadas, como discriminatoria en los términos explicados en el apartado V.