Trelew, de julio de 2023.

VISTOS: Los presentes autos caratulados: **"V., A. M. c/ A. D. B. V. D. T. s./ Acción de nulidad" (Expediente N º 152/2019)**, de los que:

RESULTA: que a fs. 4/15 se presentó la Sra. A. M. V. por intermedio de su letrada apoderada Dra. María Cristina Pagasartundua y de su letrado apoderado Dr. Eduardo Raúl Hualpa, conforme poder de fs. 3, y promovió acción de nulidad de despido e indemnización de daños y perjuicios contra A. D. B. V. D. T., solicitando se ordene la reincorporación al puesto de trabajo y el pago de una suma de dinero en concepto de reparación del daño causado como consecuencia de la conducta discriminatoria del empleador.

Que relató que el 1° de marzo de 2008 comenzó a prestar tareas rentadas para la A. D. B. V. D. T, donde ya se desempeñaba como bombera voluntaria -sin contraprestación alguna desde el año 2006; destacando además que si bien no fue inscripta en los registros como legalmente correspondía hasta 2015, desde el ingreso real (1-03-2008) trabajó una jornada reducida de 3 horas diarias, tres días por semana; y que además de las tareas propias del cuartel, se le encomendaron tareas de limpieza de las oficinas.

Que fue registrada por su empleador en la Sección Cuartel, Categoría Maestranza, 4ta. Cat. Maestranza y Servicios del CCT 736/16.

Que describió que por su condición de bombera, si durante el horario de trabajo se requerían sus servicios en incendios, accidentes de tránsito u otras emergencias, acudía sin excepción a las intervenciones al igual que el resto de los integrantes del C. D. B; y que al regresar al cuartel junto con sus compañeros se ocupaba de la limpieza del material utilizado y dejaba el camión en condiciones para la próxima salida bomberil, tras lo cual debía completar las tareas de su jornada laboral que habían quedado inconclusas.

Que indicó que siempre desempeñó su trabajo con dedicación y responsabilidad; y que posee un legajo intachable como empleada y como bombera voluntaria, a la par de expresar que su vocación para esta última tarea la ha motivado para capacitarse en múltiples instancias de formación y entrenamiento, con el objetivo de brindar un mejor servicio a la comunidad.

Que desde su ingreso ya existían condiciones de trabajo y trato desiguales para empleados hombres y mujeres en la A. D. B. V. D. T, detallando que: había diez (10) empleados varones registrados y con jornada completa (8 hs. diarias de lunes a sábados), y cuatro (4) mujeres trabajando "en negro" y con jornada reducida; y que en su caso ni siquiera se respetaba la jornada reducida del CCT, pues mientras el resto de las empleadas cumplían cuatro horas diarias ella sólo tenía asignadas tres horas diarias tres días por semana, lo que lógicamente hacía que su salario fuera el más bajo de todos.

Que en el año 2011 asumió una nueva Comisión Directiva, y que algunas vacantes producidas por empleados que dejaron el trabajo fueron ocupadas por varones ajenos hasta entonces a la Institución, a quienes se les asignó una jornada completa, sin importar que hubiera empleadas mujeres con mayor antigüedad que no gozaban de ese beneficio, y que

por ende percibirían salarios mucho más bajos que los nuevos ingresantes; mencionando además que al tiempo se tomó la decisión de "blanquear" a los nuevos empleados varones, por lo que entendieron que una vez más se relegó la situación de las únicas dos empleadas mujeres que quedaban, que eran ella y la Sra. M. G., pues las otras dos ya se habían ido.

Que continuó relatando que en el año 2015 la demandada finalmente decidió registrar la relación laboral de las empleadas de la Asociación; siendo registrada como empleada de la Sección Cuartel, Categoría Maestranza, 4ta. Cat. Maestranza y Servicios del CCT 736/16, que no era la categoría que corresponde al grado de Sargento que detentaba en el escalafón de B., consignándose además una fecha de ingreso que no era la real (13/02/2015) y manteniéndose la jornada reducida de 3 hs. diarias, tres días a la semana, lo que a su entender no correspondía a la jornada reducida del CCT aplicable que es de cuatro horas diarias por cinco días a la semana.

Que respecto de las restantes tres mujeres -G. y dos secretarias nuevas- también se las registró con un horario reducido.

Que el trato del empleador hacia las mujeres distaba mucho de ser equitativo respecto de sus compañeros varones; por cuanto interpretan que además de soportar la falta de registración laboral por periodos mucho más prolongados que los varones -lo que significó para ella trabajar durante casi 7 años sin aportes, sin obra social, y sin la cobertura de una ART-, y que no se respetara ni se diera prioridad a la mayor antigüedad que ellas detentaban al tiempo de formalizarse la relación de empleo de los varones, históricamente las mujeres no tuvieron oportunidad de acceder a una jornada laboral completa, porque la demandada siempre asignó jornada reducida a sus empleadas mujeres.

Que continuó asegurando que las vacantes que se producían en puestos de jornada completa eran invariablemente cubiertas por varones, sin que existiera ningún motivo que razonablemente pudiera justificar el trato diferenciado.

Que interpretó que esas prácticas discriminatorias implicaron que por muchos años las empleadas de la A. D. B. V. D. T no pudieran acceder a un mejor salario, motivando que muchas de ellas dejaran el trabajo por no poder sostener el magro nivel de ingresos de la media jornada.

Que además existió un constante destrato de parte de los superiores y de muchos de sus compañeros, evidenciado en distintas actitudes de descalificación que fueron consentidas por el empleador, y como ejemplo de ello, describió que es común escuchar de parte de miembros del C. D. B e incluso de la Comisión Directiva afirmaciones tales como "si de mí dependiera no existirían mujeres en este cuartel", y comentarios peyorativos de directivos y pares poniendo en duda la capacidad de las mujeres para llevar a cabo las tareas propias de "un B.".

Que alegó que también es ilustrativo de la situación dispar con que se trata a las mujeres y del modo en que se refuerzan los estereotipos patriarcales el hecho de que determinadas funciones dentro del Cuartel sean llevadas a cabo exclusivamente por varones,

como por ejemplo las función de chofer, cuyo acceso desde hace muchos años está en la práctica vedado a las empleadas mujeres, aun cuando cuenten con licencia para conducir; en tanto que las tareas de limpieza de oficinas y baños siempre han sido encomendadas a empleadas mujeres.

Que aseguró que la falta de entrega de indumentaria a mujeres bomberas alegando que no hay ropa -situación que no ocurre respecto de los B. varones- también forma parte de las prácticas discriminatorias que han sufrido y sufren muchas de ellas; y que un ejemplo más de trato discriminatorio se da con la posibilidad de asistir a los cursos y encuentros para B. que se realizan fuera de la zona e incluso en otros países, pues la Institución -que decide quién asiste y solventa los costos- ha designado casi sin excepción a B. varones para participar de esas instancias de capacitación.

Que otro ejemplo es el de las contrataciones de bomberas para cubrir servicios especiales (servicios pagos), como por ejemplo los que se demandan cuando se organizan carreras de autos o picadas en el Circuito Mar y Valle; pues asegura que las mujeres son excluidas en la práctica porque siempre terminan siendo contratados varones; de hecho ni siquiera se da adecuada publicidad a las convocatorias, lo que impide su postulación.

Que destacó el obstáculo que significa la maternidad para el desarrollo de la carrera y la función de bomberas dentro de la Institución demandada, pues al no existir un reglamento que favorezca la continuidad y permanencia de las bomberas luego del nacimiento de sus hijos, es muy difícil para quienes son madres de niños pequeños cumplir las exigencias de guardias de 24 hs. que el reglamento general les impone, e imposible para las mujeres que no cuentan con una pareja u otros familiares que puedan hacerse cargo del cuidado de sus hijos durante el tiempo que deben permanecer en el cuartel; asegurando que el no cumplimiento de estas guardias las expone a la aplicación de sanciones que, en caso de reiterarse, pueden dar lugar al cese de funciones.

Que en relación a los reclamos realizados al empleador y el despido, indicó que a partir del cambio de la Comisión Directiva operado en 2011, y en razón de la necesidad de generar mayores ingresos para sostener su economía familiar tras haberse separado, reclamó verbalmente a su empleador la asignación de más horas de trabajo, pero la respuesta fue negativa.

Que más allá de este primer pedido realizado a título personal, lo cierto es que al sostenerse en el tiempo sin variantes el trato laboral desigual llevado a cabo por el empleador en perjuicio de las empleadas mujeres, la situación comenzó a ser visibilizada por las empleadas como una práctica discriminatoria que debía ser modificada.

Que fue así como en un contexto de iniciativa colectiva, ella y otras compañeras acudieron al sindicato que nuclea la actividad (UTEDyC) y plantearon la situación de desigualdad laboral en la que se encontraban, lo que motivó una gestión de la Secretaria Adjunta del gremio, Sra. Sandra Andrea Souto, quien tomó contacto con miembros de la

Comisión Directiva y les advirtió que no estaban cumpliendo las condiciones del CCT, pero que ello no logró que se modificaran las condiciones de trabajo de las empleadas.

Que aseguró que el 31 de octubre de 2018, ella y su compañera M. G. presentaron al Comandante Christian Otero -Jefe del Cuerpo Activo de B. e integrante de la Comisión Directiva en carácter de vocal- un primer reclamo formal dirigido a la Comisión Directiva de la Institución, a fin de que se reviera su situación de falta de igualdad de oportunidades por el horario reducido asignado a las empleadas mujeres, en relación a los empleados varones, haciendo notar que los empleados varones gozaban desde su ingreso de una jornada laboral de 8 hs. diarias seis días por semana, y las mujeres de una jornada reducida, a pesar de ser todos empleados de una misma categoría.

Que relató que el 6 de noviembre de 2018 recibió la CD XXX, mediante la cual el empleador le comunicó su despido sin causa a partir del 7/11/2018, poniendo a su disposición la liquidación final y certificaciones de ley por lo que el día 20/12/2018 percibió en la sede de la Delegación Regional Trelew de la Secretaría de Trabajo la suma de $34.584 previamente depositados por el empleador, a cuenta de mayor cantidad por la liquidación final practicada que se le notificó en ese acto, suscribió recibo, y retiró documentación laboral entregada por la demandada en dicha oficina.

Que continuó su presentación desarrollando las denuncias administrativas por discriminación laboral y despido discriminatorio; interpretado que a su entender, es indudable que dicha medida encubrió la finalidad de excluirla de su puesto laboral como represalia a los reclamos que venía encabezando, por una igualdad real de oportunidades para las mujeres empleadas de la demandada.

Que afirmó que ha sido objeto de una doble discriminación por parte de su empleador: la primera fue la sufrida por la sola circunstancia de ser empleada mujer que -entre otras consecuencias- la relegó de la posibilidad de acceder a una jornada de trabajo de 8 hs; la segunda fue la experimentada al ser despedida como castigo por reclamar por sus derechos y los de sus compañeras de trabajo.

Que precisó que a los pocos días del despido, realizó una presentación escrita en la oficina del Programa de Diversidad y Género de la Municipalidad de Trelew, en la que denunció las condiciones discriminatorias e injustas de trabajo de las que eran víctimas las mujeres empleadas de la A. D. B. V. D. T, y de qué modo se la había castigado con el despido por reclamar en nombre propio y de sus compañeras.

Que con fecha 6 de diciembre de 2018 se presentó también ante el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y formalizó una denuncia por despido discriminatorio, explicando que la medida había sido dispuesta como consecuencia de los reclamos de igualdad laboral y contra la violencia de género en el ámbito de su trabajo, que venía realizando ante su empleador lo que motivo que se sustanciara el Expte. 2018-XXX- APN-INADI#MJ caratulado: “V., A. M. c/ A. B. V. T.- Comisión Directiva”.

Que señaló que el reclamo que realizó a su empleador, requiriendo la reincorporación, las dos denuncias realizadas en sede administrativa, y el Telegrama Ley 23.789 (CD XXXX) del07/03/219 manifestando que el despido se trataba de un acto discriminatorio que encubre el fin de marginarla de su puesto de trabajo en razón de los reiterados reclamos realizados por la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, considerando en dicha misiva que la única forma de hacer cesar la discriminación laboral y de género sufrida es la reposición en su puesto de trabajo por ser nulo el despido.

Que el día 13-03-2019 la demandada remitió en respuesta la CD. XXXX negando los términos de la intimación cursada y ratificando el despido producido en su momento.

Que con posterioridad al reclamo de reinstalación, la A. D. B. V. D. T dispuso asignar a las empleadas mujeres de la Institución la jornada laboral completa, es decir de 8 horas diarias, por lo que considera que tal decisión debe interpretarse como un reconocimiento de la justicia del reclamo, lo que reafirma el carácter discriminatorio del despido.

Que por lo expuesto, manifestó que se vio obligada a acudir a esta instancia judicial en procura del restablecimiento pleno de los derechos laborales y de género gravemente conculcados.

Que en el punto V del escrito de demanda se argumentó respecto del carácter discriminatorio del acto atacado y su nulidad, interpretando que despido dispuesto por la demandada resulta discriminatorio en los claros términos de los arts. 1 de la ley 23592, y la doctrina sobre discriminación, emergente de los fallos de la Corte Suprema en los casos "Alvarez c. Cencosud" (Fallos 333:2306), "Pellicori" (Fallos 334:1387) y "Sisnero c/Taldelva SRL y otros" del 20/5/2014.

Que citó doctrina y jurisprudencia vinculada con el derecho a la igualdad y a no ser discriminado; y en el punto VI argumentó respecto de la principal consecuencia de la nulidad del despido, la cual no puede ser otra que la reinstalación en su puesto laboral, con 8 hs. diarias de lunes a viernes.

Que advirtió que en caso de que ordenara su reincorporación en el puesto laboral e idénticas condiciones de trabajo que gozaba con anterioridad al despido, hoy quedaría en una situación laboral desigual y desventajosa en relación al resto de sus compañeros, tanto varones como mujeres, pues entonces -a su entender-, lo único que habría logrado sería la recuperación de un trabajo en las condiciones desiguales oportunamente denunciadas (jornada reducida de 3 hs diarias, a razón de tres días por semana), y que fueran el antecedente de su propio despido.

Que la Ley 26.485 obliga a los organismos del Estado a garantizar a las mujeres en cualquier procedimiento judicial, amén de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional, tratados con jerarquía constitucional y demás normativa nacional e internacional específica, el derecho a obtener una respuesta oportuna y efectiva (art. 16 inc. b), y el Dto. Reglamentario 1011/2010 establece que dicha respuesta será considerada efectiva cuando

“prevenga la reiteración de hechos de violencia y reparase a la víctima en sus derechos, teniendo en consideración las características de la denuncia”.

Que solicitó también que a la par de ordenarse la reinstalación laboral de la actora, se condene a la demandada en los términos del art. 1 de la Ley 23.592 a indemnizar el daño material y moral causados por el acto discriminatorio, por lo que reclaman en concepto de daño material las sumas de las que se vio privada la actora como consecuencia de haberse impedido la prestación de la labor, es decir, los salarios caídos desde el 7/11/2018 hasta su efectiva reincorporación, conforme el cálculo que se realizará al momento de dictar sentencia, debiendo en su caso imputarse la suma de $ 34.584 como a cuenta de lo reclamado en concepto de pago de los salarios caídos.

Que respecto al daño extrapatrimonial que reclama, 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 su mandante tiene en la Institución bomberil -donde se desempeña como bombera voluntaria 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.

Que destacó en relación a este punto que aun para el caso que se rechazara la nulidad demandada respecto del despido, el trato discriminatorio y la situación de desventaja laboral sufridos por ser mujer durante todo el transcurso de la relación laboral, le ha ocasionado un menoscabo espiritual que debe ser resarcido; motivo por el cual reclaman en concepto de daño moral la suma de $ 150.000.

Que fundó en doctrina, citó jurisprudencia, ofreció prueba, hizo reserva sobre reclamar diferencias en la indemnización por despido y finalizó con petitorio de estilo.

Que a fs. 17 se corrió el traslado pertinente a fin de que la demandada conteste la demanda y ofrezca prueba, bajo apercibimiento de lo dispuesto por los arts. 41 y 60 del CPCC.

Que a fs. 26/42 se presentó la demandada " A. D. B. V. D. T ", por medio de su letrado mandatario Dr. Andrés Pedro Arbeletche, quien acreditó personería de conformidad con el poder agregado a fs. 23/24 y contestó demanda.

Que luego de realizar una negativa pormenorizada de los hechos narrados por la parte actora en su escrito de inicio; en el punto 2 relató lo que según esa parte efectivamente aconteció.

Que comenzó por indicar que la Institución que representa se fundó el 9 de febrero de 1.976 y se encuentra regida por la normativa de las asociaciones civiles y por la ley provincial XIX N° 16 cuyo art. 1° establece que la organización y la actividad de las A. D.

B. V. tienen carácter de servicio público, y que sus derechos y obligaciones se rigen en todo el territorio de la Provincia por lo establecido en dicha ley, y su Decreto reglamentario N° 900/90 por el cual se aprueba el reglamento de organización del Cuerpo Activo y la Reserva de las A. D. B. V. D. T.

Que precisó que uno de sus ingresos proviene de un impuesto creado por Ordenanza Municipal 3099/98 y se percibe a través de la factura que emite la Cooperativa de Servicios de Trelew.

Que durante años se pidió el incremento del ingreso por dicho tributo, y analizado que fuera ello por el Concejo Deliberante, además de la documental requerida, el Cuerpo Deliberativo aconsejó registrar como empleados bajo relación de dependencia a todos aquellos v. que desarrollen actividades inherentes a la institución, y que eran encuadrados en la categoría de becados, independientemente de la incorporación al cuerpo activo como B. v.; y pese a que se planteó por parte de la Asociación que no estaban dadas las condiciones para encuadrar a los becados como relaciones laborales, esa fue la condición insoslayable que les impuso el Concejo Deliberante.

Que la Ordenanza N° 12009 del 25/09/2014 unificó la dispersa legislación atinentes a los recursos para el sostenimiento de la Asociación y dispuso además de crear un impuesto, obligar a incorporar a planta a los 6 becarios; ello a pesar de que a su entender los becarios no se desempeñaban bajo relación de dependencia.

Que fue así y a partir de dicha ordenanza que la relación jurídica de las personas con la institución pasó a regirse a través de dos categorías: 1) personal rentado (empleados bajo relación de dependencia CCT 736/16) y 2) B. v. (regidos por el estatuto social, ley provincia XIX N° 16 y reglamento establecido por decreto 900/90).

Que en tal sentido, a fs. 30 efectuó el detalle del personal rentado y de becarios hasta el 12/02/2015; y del personal rentado a partir del 13/02/2015.

Que según indicó, la Sra. V. se encontraba hasta el 12/02/2015 como personal becado; y luego a partir del 13/02/2015 como personal rentado.

Que continuó insistiendo en la inexistencia de relación entre el régimen laboral y el régimen b., pues según manifiesta el letrado, las leyes son absolutamente diversas por lo que interpreta que la actora ha hecho una mezcla entre ambas como si se tratase de un régimen jurídico único, trasladando las jerarquías y régimen de B. al ámbito laboral, lo cual aseguró es improcedente.

Que por otro lado, precisó que la Asociación se encuentra gobernada por una asamblea de socios y administrada por una comisión directiva; y que Cuerpo Activo se denomina al plantel de B. v., que depende de la Comisión directiva.

Que para acceder a la condición de B. toda persona debe inscribirse como aspirante, cumplir con los requisitos que precisan y a partir de ese momento comienza un curso anual de intensa formación que se dicta en la Escuela de Oficios N° 653 de Trelew; que aprobado

el curso de aspirante, es designado como B. v. pasando a integrar el Cuerpo Activo de la Institución.

Que aseguró en su relato que al momento en que la persona se incorpora como B. en el Cuerpo Activo, inmediatamente recibe cobertura asistencia de la Obra Social Seros, y también tiene seguro de ART y seguro contra accidentes personales, todo ello, de conformidad con el art. 3° de la ley ya referida.

Que continuó su presentación destacando que la actora desde el 13 de febrero del año 2.015 revistaba como personal rentado (empleada) además de toda la cobertura dispuesta por la ley para los B., contando además de ello con la obra social OSPEDYC y La Segunda ART, por lo que aseguró que es absolutamente falso –a su entender- que en ocasión alguna la actora careciera de cobertura asistencial puesto que contó con una triple cobertura; y que luego de su desvinculación contractual, actualmente cuenta con la cobertura de SEROS propia de todos los B. v. por cuanto actualmente continua integrando el Cuerpo Activo.

Que respecto de la categoría laboral de la Sra. V., señaló el letrado en su escrito de responde, que cuando la actora fue registrada, sus horarios y tareas continuando siendo los mismos, siendo su función la de limpiar oficinas e instalaciones 3 veces por semana tres horas por día. Que los lunes y viernes realizaba limpieza de oficinas en cuartel central, y los miércoles limpiaba cocina, heladera y alacena del sector denominado casino del cuartel sur; y que por sus tareas fue correctamente registrada en la categoría de maestranza del CCT 736/16.

Que aseguró que en modo alguno puede calificarse peyorativamente la reducida jornada laboral que siempre cumplió la Sra. V., por cuanto constituyó un elemento esencial de la relación laboral libremente pactada por las partes desde el inicio; destacando que la jornada a tiempo parcial se encuentra prevista en el art. 7° del CCT referido, y que debe ser inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual pero no se prevé un mínimo.

Que por otro lado, mencionaron las obligaciones del B., y se refirieron al art. 3° de la Ley 25.054 que establece que la actividad del B. v. resulta ajena a las normas de derecho laboral.

Que se mencionó también que en el escalafón B., V. revestía la categoría de suboficial principal, y que los ascensos se obtienen aprobando un examen al que se accede luego de alcanzada la antigüedad mínima en cada rango.

Que el art. 1-38 del reglamento establece que el B. rendirá examen para cambiar la condición jerárquica, de acuerdo a lo estipulado en las reglamentaciones; se postulará para rendir examen y ascenderá de grado jerárquico.

Que el reglamento establece que los suboficiales son auxiliares directos de los oficiales en la educación e instrucción del personal a su cargo, por lo que entiende que no guarda ninguna relación ni proporcionalidad la categoría laboral que corresponda a una persona rentada con su escalafón bomberil, que se rige por los estatutos de la Institución.

Que actualmente la actora es instructora en los cursos de formación de aspirantes a B.; y que anualmente el cuerpo activo remite a la escuela de oficios en la que se imparte el curso de aspirantes un cronograma con las temáticas a dictar junto con el nombre del instructor y de los asistentes (mencionando que con anterioridad V. fue asistente de instructor).

Que precisó que la institución cuenta con 14 mujeres B. V. y 53 hombres, es decir, el 20; 83% del Cuerpo Activo son mujeres; y que esa diferencia e corresponde y es proporcional a la cantidad de aspirantes hombres que siempre ha sido superior a las mujeres.

Que destacó que en el año 2019 y por primera vez en la historia la cantidad de aspirantes mujeres (9) supera la cantidad de aspirantes hombres (5).

Que sobre tales fundamentos, argumentó el letrado que la mayor cantidad de hombres B. no responde a ninguna causa discriminatoria por lo que aseguró que es absolutamente falso que se privilegie la incorporación, blanqueo o ascenso de varones frente a mujeres.

Que interpretó que lo que denominó "hueca invocación de estereotipos patriarcales" significa un agravio a la Institución y a quienes se vienen desempeñando en la misma; mencionando además que a nivel nacional solo el 16,27% de mujeres son B. V., lo que demuestra que la proporción en el Cuerpo Activo de la demandada es superior a la media nacional, y que ello desmiente lo que llama absurda objeción de la contraria.

Que continuó asegurando que es cierto que los conductores de autobomba son hombres, al igual que sucede en todo el país con la conducción de camiones y equipos pesados; requiriéndose para ello además de la licencia profesional habilitante una elevada especialización en manejo avanzado, resaltando que la actora no está habilitada para conducir automotores y camiones.

Que los choferes se deben capacitar en lo que se denomina manejo avanzado destinado a vehículos de emergencia (autobombas, patrulleros, ambulancias, etc.) por lo que no puede acceder a capacitación quien no posee licencia habilitante, lo que no deviene en una cuestión de género sino de seguridad pública en el tránsito.

Que continuó precisando que dada la habilitación y capacitación en manejo avanzado, todos los choferes de las autobombas son personal rentado, ya que junto a un ayudante y el cuartelero (quien atiende el teléfono de guardia) son las únicas personas del Cuerpo Activo con permanencia constante en el cuartel en turnos rotativos de 8 horas diarias.

Que respecto de la Sra. V., desde junio del año 2.019 se encuentra habilitada para conducir las unidades N° 31 y 32 que corresponden a camionetas Chevrolet -10 y Nissan Frontier, por lo que concluyó en que el relato de la Sra. V. además de inexistente es absurdo.

Que sobre la ropa de trabajo, y luego de precisar los trajes y equipos que a cada B. se le proveen, además de los valores de los mismos; mencionó que cada traje es fabricado para cada B. a medida, por lo que en el certificado de fabricación viene sentado el nombre del usuario, y vienen de EEUU.

Que por tal motivo; si un B. se retira, ese traje ya no sirve para otro puesto que la diferencia de dimensiones puede afectar la seguridad del personal durante las intervenciones; por lo que relató que desde que el traje es encargado hasta su entrega tarde entre 4 y 5 meses; y que la compra de los trajes se encuentra determinada por la capacidad adquisitiva de la Asociación para afrontar el costo.

Que con respecto a los demás equipos que se compran en el país, estos se encargan a comercios especializados.

Que indicó también algunas cuestiones en relación a las compras y cómo estas se gestionan, mencionando actas de las que surgen lo que precisa en su escrito de responde, por lo que indicó que no hay distinción entre hombre y mujer en los equipos, sino que las compras se deciden de forma global, considerando el vencimiento de la vida útil y no por individualidad de cada B., por lo que aseguró que es absolutamente falso que una mujer por una cuestión de género sufriera demora en la obtención de su ropa de trabajo.

Que sobre la jornada de trabajo indicó que la actora siempre trabajo en la misma jornada, desde un comienzo y que ello encuentra su fundamento en las tareas de limpieza que realizaba, destacando además sobre este punto, que no hay una jornada mínima legal de 4 horas.

Que sobre la incorporación de gente ajena a la institución, ello solo está permitido para cubrir tareas que requieren formación, como sucede con el personal administrativo (M. y L. A.).

Que la empleada M. G. es rentada y V., sufrió un accidente en su ámbito privado en el año 2.014, quedando como secuela una importante incapacidad por lo que actualmente realiza tareas pasivas como cuartelera, atendiendo el teléfono de guardia.

Que por el acta del 06/06/2016 se incrementó la jornada de trabajo de la Sra. G. y en ese mismo acto se aceptó la reducción horaria del B. V.

Que relató las modificaciones e incrementos en las jornadas de trabajo que se fueron sucediendo, asegurando que L. A. ingresó en 2.015 como administrativa y que en enero de 2017 paso a cumplir jornada de 6 horas y en 2019 de 8 horas; y que similar situación ocurrió con la empleada M. A.

Que respecto del incremento de 4 horas a 6, aseguro que el mismo tuvo fundamento en incremento de tareas, y que luego pasaron a 8 horas por cuanto tomaron conocimiento que la jornada de 6 horas debían pagarla como 8.

Que sobre el despido, detalló el letrado que su representada evaluó los costos de la administración, y se observó que en los cuarteles cada B. realiza la limpieza de su sector por lo que consideraron extraño que en su cuartel se tuviera personal rentado destinado a limpieza de sectores que deben cumplir los B. por lo que, en un marco de ajustes, se decidió despedir a la trabajadora, quien según precisó, no fue reemplazada en sus tareas, porque la limpieza

de oficinas y demás instalaciones fueron a partir de ese entonces cumplidas por demás B. y el personal rentado.

Que sobre los ascensos, misiones y calificaciones, indicó que de conformidad con el art. 5 del reglamento las calificaciones no son discrecionales por lo que para ser promocionado o ascendido, cada B. debe alcanzar un puntaje determinado el cual se encuentra especificado por la reglamentación.

Que mencionó además que por Acta 519, en abril de 2017 se autorizó al grupo de rescate acuático a cumplir un curso de 3 meses con certificación emitida por Estados Unidos, en el que estuvo la actora, y otro personal femenino.

Que sobre la asignación de personal a servicios contratados, indicó que en general se le ofrece a quien está de guardia, y se ofrece a B. V. únicamente, ya que está prohibido que el personal rentado haga adicionales.

Que la actora participó en numerosos eventos referentes a las cuestiones de género los cuales mencionan a fs. 37 vta./38.

Que continuó precisando que la actora tiene hijos mayores por lo que el tema de la guardería no le afecta, pero que sin perjuicio de ello, su representada intentó reformar el edificio para guardería, lo que resulto imposible, por lo que cuando fue necesario se gestionó guardería en jardín maternal Evita. Que por todo lo que expuso, categóricamente desmiente la mendaz versión de la actora pues se la despidió por razones presupuestarias.

Que sin perjuicio de ello, indicó que en el Acta 564 de marzo de 2019 se trató el reclamo de la Sra. V., y pese a que se confirmó allí que la desvinculación fue por temas presupuestarios, se había decidido reincorporarla con una jornada de 8 horas rotativas en igualdad de tareas con el resto de los B., pero que; cuando recibieron un proyecto de acuerdo por la contraparte, el mismo no fue aceptado, por lo que se inició demanda.

Que continuó su presentación fundando en derecho, ofreció prueba, hizo reserva de caso federal y finalizó con petitorio de estilo.

Que a fs. 65 se abrió la causa a prueba, produciéndose la que surge de los informes de fs. 109 y 115.

Que a fs. 120 se pusieron los autos para alegar, en tanto que a fs. 122 obra informe sobre los alegatos presentados por las partes.

Que a fs. 123 se dictó la providencia que pone los autos a despacho para el dictado de esta sentencia.

Y CONSIDERANDO: en la presente demanda, la actora solicita la nulidad del despido y la reinstalación a su empleo en el que revistaba como Maestranza del CCT 736/16 de la Unión de Trabajadores de Entidades Civiles y Deportivas UTEDyC.

Lo hace con base a que considera que su despido fue discriminatorio, por haber ella reclamado justamente, que no se discrimine a las bomberas mujeres a favor de los B.

hombres, centralmente en la asignación de puestos y horas de trabajo, solicitando que la reincorporación se realice a dicha categoría por una jornada completa, a la par de solicitar que se la indemnice por el daño material y moral causado por el acto discriminatorio.

Subsidiariamente y para el caso en que se rechazara la nulidad demandada respecto del despido, reclama se la indemnice por el trato discriminatorio y la situación de desventaja laboral sufrido por ser mujer durante todo el transcurso de la relación laboral.

La demandada, por otro lado, niega que el despido de la actora sea discriminatorio y alega que se realizó en consideración a restricciones presupuestarias.

También niega que haya habido discriminación con la actora.

I. Para resolver la cuestión realizaré algunos señalamientos que van a ser útiles para encuadrar la solución al caso.

En primer lugar dejo constancia que corresponde dejar sentado que a lo largo del desarrollo de este proceso, incluyendo la demanda, su contestación y la producción de pruebas (en especial la prueba testimonial), e inclusive hasta en el alegato presentado por la actora, que en estas actuaciones, que se presentaron ante un Juzgado Laboral, existe cierta confusión, bastante comprensible por otro lado, entre la relación laboral habida entre la actora y la demandada y la actividad bomberil de V.

Digo que es entendible que haya esta confusión, porque lo cierto e indubitable es que la relación de trabajo habida entre las partes, tuvo su razón de ser en el mismo régimen de la Institución B. V.

A la par digo que el contrato de trabajo habido entre las partes, es accesorio de la relación existente entre V. y la Asociación demandada, que es el vínculo principal que une a las partes. Es decir, no existiría el vínculo laboral de no ser que la actora fuese bombera. Y esta es una cuestión central para resolver el conflicto habido entre las partes.

También es importante tener en cuenta que la institución demandada, se trata de una organización que se podría catalogar como semipública o encuadrada dentro de lo que la doctrina denomina personas jurídicas públicas no estatales (Rivera, Julio César, "Instituciones de Derecho Civil – Parte General, Tomo II, pág. 218/219 parágrafo 868, Editorial Abeledo Perrot 2007).

Que es una institución que actúa ante emergencias que sufre la Sociedad tales como incendios, accidentes, etc. cumpliendo una labor imprescindible para proteger la vida y la propiedad de todos (ver artículo 3 del Estatuto de la "A. D. B. V. D. T") y que sin embargo en vez de estar a cargo directamente del Estado, con sus integrantes como empleados estatales, lo hacen dependiendo de una asociación que se sostiene principalmente de tasas que pagan los contribuyentes al Municipio o de sus aportes, los que no siempre se realizan en tiempo y forma.

Y también expresar, que quienes la integran, es decir B. y B., no reciben –en principio- por una actividad tan noble y necesaria, a veces muy arriesgada y sacrificada, ningún salario, ni gozan de ninguna estabilidad en dicho Cuerpo.

Así, y como un sucedáneo ante esa situación, que a todas luces resulta imperfecto y que no se encuentra ni siquiera reglado, desde hace décadas se crearon mecanismos para poder realmente sostener la actividad, tal cual son la creación de puestos de trabajo dentro del Cuerpo de B., para de esa forma poder garantizar en cierta medida el servicio.

Entonces, lo real y cierto es que a la vocación se le une la necesidad de un salario, y habrá los casos en los que el ingreso como B. o B. se hará a fin de tener la posibilidad de obtener un trabajo, lo que por otro lado resulta totalmente legítimo.

Que la laboral y la B. sean dos actividades distintas, dependiendo la primera de la segunda, sumado a que las acciones como B. y B. tienen características que son asimilables en cierta forma a hechos laborales, más la conformidad de las partes en la tramitación de la causa ante este Juzgado y la obligación que tenemos los jueces y juezas de dictar sentencia, hacen, que esté facultado para dictar esta sentencia (art. 3ro. CCyC).

Es que es muy difícil escindir ambas actividades y de hecho, si la actora en alguna ocasión estuviera realizando tareas como maestranza y se da la noticia de un siniestro, la misma debe cesar en esos trabajos y atender la emergencia, pues insisto, la relación principal es la de bombera Institución.

Siendo esto así, se podría decir que la competencia para entender en esta causa corresponde al Fuero Civil antes que al Laboral, más la oportunidad para declarar la incompetencia del Suscripto, claramente no es esta, a lo que se suma la obligación de dictar sentencia que tengo ya mencionada.

II. Todo lo dicho, no excluye que pudiese existir un despido discriminatorio, como el que se propugna por parte de la actora, pero en todo caso será analizado como un elemento más de la relación principal. Sobre esta cuestión, señalo que inclusive antes de investigar la naturaleza del despido y en el marco ya señalado de considerar integralmente la relación entre las partes, surge que a la actora se la contrata para realizar tareas de limpieza.

Esta cuestión es un elemento que sumado a que no se contrató en ningún momento a ningún B. hombre para realizar esas tareas ya señala una cuestión que ubica a la actora realizando tareas que tradicionalmente son atribuidas a mujeres, siguiendo el estereotipo tan usual en la Sociedad en la que transcurrimos.

Y a su vez señalo que tan naturalizada está dicha cuestión, que ese hecho, el de la contratación de la actora para esas tareas, no es señalado en la demanda como un elemento a considerar para fundamentar la existencia de una relación discriminatoria, basándose en que la contratación se hizo

considerando el estereotipo de que la mujer es “naturalmente” apta para las tareas de limpieza, sino en que era perfectamente competente para realizar otras distintas como las de conductora de automotores.

Ahora bien, de las constancias del expediente, surge probado que la actora con fecha 31 de octubre de 2018, presentó junto a la bombera M. G., una nota reclamando porque hacía diez años que trabajaban para la institución y, que en el caso de G. tenía otorgado un contrato laboral con un horario de 6 horas diarias y en el de ella de solo 3 horas 3 veces por semana, y en contraposición los b. hombres era de ocho horas diarias, seis veces por semana desde su ingreso y que inclusive un último B. hombre ingresado también tenía lo que denominaron como “beneficio”.

También se encuentra acreditado que la demandada reclamaba 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 (ver declaración de M. B. A. A. contestación a la sexta repregunta a fs. 85).

Y a su vez la demandada no realizó ninguna prueba tendiente a comprobar de que sus asertos sobre que se despidió a la actora en razón de restricciones presupuestarias fueran reales.

Por empezar, 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 encontraba encuadrada de “Maestranza”, hace francamente risible que las cuentas de la Institución pudiesen ser mejoradas con su despido.

Esto es así, máxime que no se comprobó que se hayan realizado por ese mismo tiempo otros despidos de b. con mayores sueldos por estar contratados por jornada completa y con categorías más altas, ni con menor antigüedad que la de la actora.

Pero a su vez la demandada tampoco acreditó no haber incurrido para la época en restricciones en los gastos en otros rubros aparte del magro salario de la actora y por el contrario de las actas agregadas al expediente 546; 547; 554; 555; 556 y 558 de la Institución demandada, surgen la proyección de gastos e inversiones que desmerecen el argumento esgrimido.

Por ello, siendo que la propia contratación de la actora para la realización de tareas de limpieza, sumado a que a diferencia de b. hombres se trataba de una contratación de solo tres horas diarias durante tres días a la semana, considerando también que la actora había presentado reclamos junto a una compañera para intentar revertir la situación, coloca a la trabajadora en una situación de sospecha que hace que se pueda pensar en una situación de discriminación.

Y por otro lado teniendo en cuenta que la demandada no probó los extremos que invocó para despedirla, concluyo que se trató de un despido discriminatorio que buscaba acallar a una trabajadora/bombera que se había

“alzado” contra el orden establecido con sus reclamos de equiparación con sus colegas hombres.

Es que tal como lo dijo la Corte Federal en la causa Pellicori, Liliana S. c./Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, reafirmada en otros fallos, en litigios civiles, en sentido amplio, en donde se controvierta el carácter discriminatorio de un acto, la carga probatoria corresponderá al demandado a quien se le reprocha la comisión del trato impugnado. Esto es así según esa Corte en base a las “serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las presuntas víctimas de actor discriminatorios para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo”, lo que vuelve imperioso a los fines de interpretar la aplicación de la ley 23.592 que no solo reglamenta el principio de igualdad contenido en el art. 16 CN, sino que además debe ser entendida como un “ejemplo” o “reflejo” de la exigencia internacional”, de realizar por parte del Estado Argentino de acciones positivas tendientes a evitar la discriminación.

Pero igualmente, además de la contratación de la actora para realizar esas tareas de limpieza y no a hombres y de la menor cantidad de días y horas que la de los b. y la del despido discriminatorio comprobado en la causa, surge de las constancias de autos que al menos a la época de los hechos de la causa, existía una discriminación hacia las bomberas mujeres que se reflejaba en situaciones de violencia de género que no fueron tratadas por los jefes y la institución de acuerdo a la gravedad del caso (acoso del B. R. hacia la bombera H. y 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 su hijos/as, no contratación de bomberas para la conducción de las autobombas, etc., quedando para las bomberas para aquella época, además del puesto de limpieza, manejar otros vehículos menores y en todo caso puestos honoríficos como el de portar la bandera de ceremonia.

Por todo ello considero que se encuentran ampliamente comprobadas por parte de la Institución demandada a la época referida, que actuó en forma discriminatoria hacia la actora, por lo que se la condenará a pagarle como 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 en el plazo de diez días, con más los intereses habidos desde la fecha de percepción de cada salario y de la indemnización hasta su efectivo pago a la tasa del Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (arts. 747 inc. “b” CCyC).

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.

En cuanto al daño moral, entiendo que el sufrimiento y la angustia de la actora por los padecimientos soportados en su actividad como bombera, sumado a la incertidumbre laboral fueron importantes por lo que fijo a la indemnización por dicho rubro en la suma de $ 5.000.000 calculados a la fecha.

En cuanto al reclamo de su reincorporación lo desestimaré pues como se dijo, el contrato de trabajo es solo accesorio a su actividad como bombera, la que en la actualidad puede no estar vigente.

V. En atención a la calidad de derrotada de la demandada, se le impondrán las costas del juicio (art. 57 ley XIV Nº 1).

En consideración a la forma en que se resuelve, la importancia y calidad de las tareas desarrolladas, así como su grado de dificultad, carácter con el que actuaran, etapas cumplidas, actuación en las audiencias de conciliación, confesional, testimonial, su cantidad y extensión, y demás pautas legales, se regularán los honorarios de la letrada de la actora Dra. María Cristina Pagasartundua y de su letrado Dr. Eduardo Raúl Hualpa, en la suma equivalente al XX % del monto del proceso, y al Dr. Andrés Pedro Arbeletche en el XX % sobre el mismo monto (arts. 5, 6, 8, 10, 36, 38 y concs. de la ley XIII Nº 4) con más el I.V.A. pertinente en todos los casos.

Por las consideraciones que he vertido en los párrafos anteriores y citas legales, juzgando en definitiva:

FALLO:

I. Haciendo lugar a la demanda entablada por la actora en contra de A. D. B. V. D. T, condenándola a que le pague a A. M. V., en el plazo de 10 días, la suma, intereses y capitalización que surgen de los Considerandos.

II. Imponer las costas a la demandada.

III. Regular los honorarios los honorarios de la Dra. María Cristina Pagasartundua y del Dr. Eduardo Raúl Hualpa en la suma equivalente al XX % del monto del proceso, y al Dr. Andrés Pedro Arbeletche en el XX % sobre el mismo monto, con más el I.V.A. pertinente en todos los casos.

IV. Procédase a la apertura de una cuenta en estos autos en el Banco del Chubut S.A.

V. Regístrese y notifíquese.

REGISTRADA BAJO EL N°_____DEL AÑO 2.023.